

Silke Gülker

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf

Eine Expertise gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Verantwortlich: Andreas Keller, Ulf Rödde (V.i.S.d.P.)
Redaktion: Dr. Silke Gülker
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt
069/78973-0
Fax: 069/78973-202
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

ISBN: 978-3-939470-56-4
Artikel-Nr.: 1391

Die Broschüre erhalten Sie im GEW-Shop (www.gew-shop.de, E-Mail: gew-shop@callagift.de,
Fax: 06103-30332-20), Mindestbestellmenge: 10 Stück, Einzelpreis 1,50 Euro,
Preise zzgl. Verpackungs- und Versandkosten (siehe www.gew-shop.de)

Einzelexemplare können Sie anfordern unter: broschueren@gew.de,
Fax: 069/78973-70161. Einzelpreis 1,50 Euro zzgl. Versandkosten.

© Februar 2011

Silke Gülker

***Wissenschaftliches und künstlerisches
Personal an Hochschulen:
Stand und Zukunftsbedarf***

Eine Expertise gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung

Inhalt

Hochschulen ausbauen, Strukturreform beginnen Vorwort von Dr. Andreas Keller	5
1 Einleitung	8
2 Personalpolitik in der Hochschule: Strukturen und Trends.....	8
2.1 Strukturen	8
2.2 Trends	10
3 Die Entwicklung zum Status quo.....	12
3.1 Beschäftigung	12
3.2 Studierendenzahlen.....	14
3.3 Arbeitsverhältnisse.....	16
4 Zukunftsszenarien	19
4.1 Arbeitsangebot: Potenzial an wissenschaftlichem Personal.....	19
4.2 „Natürliche“ Personalfluktuat ion	21
4.3 Steigende Studierendenzahlen.....	22
4.4 Verbesserte Betreuungsrelationen.....	28
4.5 Zusammenfassung der Szenarien.....	32
5 Zusammenfassung und Ausblick.....	34

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen 1972-2009.....	12
Abb. 2: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Hochschul- typen 1992 bis 2009.....	13
Abb. 3: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Fächer- gruppen 1972 bis 2009.	14
Abb. 4: Anzahl Studierender und hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal von 1972 bis 2009.....	14
Abb. 5: Betreuungsquoten an Hochschulen 1972 bis 2009	15
Abb. 6: Befristete und unbefristete Beschäftigung bei hauptberuflichem wissenschaftli- chem und künstlerischem Personal nach Altersgruppen – 2003 und 2009	18
Abb. 7: Geschätzte Anzahl Promovierter mit Interesse an einer Hochschullaufbahn und voraussichtlich aus Altersgründen ausscheidende ProfessorInnen bis 2020 nach Fächer- gruppen	20
Abb. 8: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach voraussicht- lichem Ausscheiden im Alter von 65: 2010 – 2019	21
Abb. 9: Prognosen zu Studienanfängerzahlen (in Tausend).....	23
Abb. 10: Bedarf an wissenschaftlichem und künstlerischem Personal bis 2025 in drei Vari- anten – geschätzt nach Bildungsbericht	25
Abb. 11: Jährlicher Personalanpassungsbedarf bis 2025 in drei Varianten – geschätzt nach Bundesbildungsbericht.....	26
Abb. 12: Bedarf an ProfessorInnen bis 2025 bei verbesserten Betreuungsrelationen.....	28
Abb. 13: Bedarf an ProfessorInnen bis 2025 bei verbesserten Betreuungsrelationen – Sze- nario B.....	29
Abb. 14: Jährlicher Anpassungsbedarf bis 2025 bei verbesserten Betreuungsrelationen– Szenario A (nur ProfessorInnen).....	30
Abb. 15: Jährlicher Anpassungsbedarf bis 2025 bei verbesserten Betreuungsrelationen – Szenario B (nur ProfessorInnen).....	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Betreuungsquoten im Wintersemester 2009/2010 nach Fächergruppen und Hoch- schultypen.....	15
Tabelle 2: Beschäftigungsverhältnisse nach Arbeitszeit und Befristungen 1998 und 2009.....	17
Tabelle 3: Künftiger Personalbedarf nach Varianten	33

Hochschulen ausbauen, Strukturreform beginnen

Vorwort von Dr. Andreas Keller

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW

„Die wachsenden Anforderungen an Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sind auf Dauer nur durch einen bedarfs- und nachfragegerechten Ausbau von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu bewältigen.“ Das fordert die Bildungsgewerkschaft GEW in ihrem Templiner Manifest für die Reform von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft (www.templiner-manifest.de). Die Forderung findet sich in Ziffer neun des Templiner Manifests und damit eher am Ende. Das war eine ganz bewusste Entscheidung: Wir wollten die üblichen Reflexe von Politikerinnen und Politiker nach dem Motto „Die Gewerkschaften wollen ja doch nur mehr Geld“ unterlaufen und sicherstellen, dass in der Auseinandersetzung mit dem Templiner Manifest nicht von den uns besonders wichtigen strukturellen Forderung abgelenkt wird.

Die vorliegende Studie von Silke Gülker ist nun in zweierlei Hinsicht Wasser auf die Mühlen des Templiner Manifests für die Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung.

Zum einen zeigt sie eindrucksvoll, dass der Personalbedarf, der in den kommenden Jahren auf die Hochschulen zukommt, enorm ist. Bis zum Jahr 2025 sind insgesamt bis zu über 30.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einzustellen, davon gut 16.000 als Professorinnen und Professoren – wobei eine gewünschte Verbesserung des Betreuungsverhältnisses in diesen Zahlen ebenso wenig abgebildet ist wie der politisch gewollte Ausbau der Hochschulen durch eine deutliche Steigerung der Bildungsbeteiligung von Menschen aus Familien ohne akademischen Hintergrund. Grund für den enormen Personalbedarf sind zunächst das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Kolleginnen und Kollegen sowie der zu erwartende Anstieg der Studierendenzahlen. Was viele überraschen dürfte: Auch für den Fall rückläufiger Studierendenzahlen ab Mitte des Jahrzehnts bleibt der Einstellungsbedarf an wissenschaftlichem und künstlerischen Personal nachhaltig. Werden zudem endlich die vom Wissenschaftsrat empfohlene Verbesserung der Betreuungsrelation zwischen Lehrenden und Studierenden in Angriff genommen, dann steigt allein der Bedarf an neu einzustellenden Professorinnen und Professoren auf gut 20.000. Die eigentlich ebenfalls notwendige Anhebung der Studienanfängerquote in Deutschland von derzeit 40 Prozent eines Altersjahrgangs auf den Durchschnitt der in der OECD zusammengeschlossenen Industrieländer (56 Prozent) ist in diese Berechnungen noch nicht einmal eingegangen.

Zum anderen sind die Ergebnisse der Studie von Silke Gülker der klare Beleg dafür, dass der notwendige Ausbau der Hochschulen auch den Spielraum für die im Templiner Manifest konzipierte Strukturreform eröffnet. Die Hochschulen brauchen nicht nur mehr Beschäftigte, sondern auch bessere Beschäftigung: durch mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, die den Hochschulen die Möglichkeit geben, „Daueraufgaben mit Dauerstellen (zu) erfüllen“ (Ziffer drei des Templiner Manifest) und „Postdocs verlässliche Perspektiven (zu) geben“ (Ziffer zwei des

Templiner Manifests“. In ihren Schlussfolgerungen schreibt Silke Gülker: „Die dargestellten Prognosen legen einen Befristungsbedarf in dem aktuell praktizierten Ausmaß nicht nahe, vielmehr wird für alle Varianten ein Mehrbedarf über die aktuell (befristet) Beschäftigten hinaus vorausgesagt.“ Zudem erscheint es ihr notwendig, „das Nadelöhr zur Professur weiter zu öffnen“ sowie „inhaltlich und vertraglich attraktive Positionen neben der Professur zu etablieren.“

Kamen bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Angestellten an Hochschulen vor fünf Jahren auf einen unbefristet Beschäftigten vier befristet Beschäftigte, beträgt das Verhältnis zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten heute fast eins zu sieben. Die Entwicklung ist völlig aus dem Ruder gelaufen. Das Hire-and-Fire-Prinzip schadet der Kontinuität und damit Qualität von Forschung und Lehre. Es enthält jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berechenbare Berufsperspektiven vor, wenn sie alles auf das Erreichen einer Professur setzen müssen und keine dauerhaften Beschäftigungsperspektiven in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement neben der Professur bekommen, wie es in anderen Ländern, sei es Frankreich, Großbritannien oder den Vereinigten Staaten, völlig selbstverständlich ist. Damit wird die Position der Hochschulen im Wettbewerb mit Arbeitgebern in der Wirtschaft oder im Ausland um die qualifizierte Nachwuchskräfte untergraben, da sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zunehmend fragen, warum sie an eine deutsche Hochschule gehen sollen, wenn sie dort nicht nur schlechter bezahlt werden, sondern auch noch bis ins fünfte Lebensjahrzehnt hinein auf Zeitverträgen durchschlagen sollen und als „Nachwuchs“ in Abhängigkeit gehalten werden.

Die Legende einer „Verstopfung von Karrierewegen“ durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse fällt wie ein Kartenhaus in sich zusammen, wenn klar ist, dass die deutschen Hochschulen in Zukunft nicht weniger, sondern deutlich mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler brauchen; und zwar nicht nur kurz-, sondern mittel- und langfristig. Es ist demnach unumgänglich, heute Rahmenbedingungen und Anreize dafür zu setzen, dass sich junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf eine Laufbahn in Hochschule und Forschung einlassen und auch morgen noch für qualifizierte Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement bereitstehen. Insbesondere in der Postdoc-Phase müssen Hochschulen ihren Nachwuchskräften eine dauerhafte Perspektive eröffnen: Ein Tenure Track für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter, aber auch andere promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler funktioniert eben nur dann, wenn nach einem erfolgreichen Durchlaufen der Postdoc-Phase neben frei werdenden Professuren auch ausreichend unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung stehen, die die Daueraufgaben der Hochschulen wahrnehmen.

Die Bildungsgewerkschaft GEW macht sich daher sowohl für einen bedarfs- und nachfragegerechten Ausbau der Hochschulen als auch für eine Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen stark. Als Tarifpartnerin der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes werden wir auf einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Instrument Befristung dringen: Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge muss auf ein vertretbares Maß zurückgeführt werden; wo Befristungen notwendig sind, müssen die Arbeitgeber Mindeststandards einhalten. Mindestvertragslaufzeiten von zwei Jahren sowie die Zahlung einer Befristungszulage als Risikoausgleich für befristet beschäftigte Kolleginnen und Kollegen könnten beispielsweise das Befristungsunwesen wirksam eindämmen. Auf Bundesebene fordert die GEW die Aufhebung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, die derzeit den Tarifpartnern grundsätzlich untersagt, sachgerechte Befristungsregelungen auszuhandeln. Die Länder haben durch eine Reform ihrer Landeshochschulgesetze die Rahmenbedingungen für eine aufgabengerechte und bundesweit vergleichbare Hochschulpersonalstruktur zu schaffen. Als gemeinsame Partner in der Forschungsfinanzierung (Deutsche Forschungsgemeinschaft, Exzellenzinitiative) können Bund und Länder gemeinsam dafür sorgen, dass die Vergabe von Drittmitteln an Mindeststandards gebunden wird: Denkbar wäre, dass Hochschulen, die Drittmittel in Anspruch nehmen, darauf verpflichtet werden, mit den Drittmitteln einen Mindestanteil an unbefristeten Beschäftigungs-

verhältnissen zu begründen. DFG-Präsident Matthias Kleiner hat in diesem Zusammenhang einen Anteil von 30 Prozent ins Gespräch gebracht. Die Herausforderungen auf mehreren Handlungsebenen im unübersichtlicher gewordenen Bildungsföderalismus sind enorm – die Bildungsgewerkschaft GEW scheut sich nicht, sich diesen Herausforderungen für die Kolleginnen und Kollegen in Hochschule und Forschung und mit ihrer Unterstützung zu stellen.

Bei der Max-Traeger-Stiftung bedanke ich mich herzlich für die Förderung der vorliegenden Expertise. Silke Gülker danke ich, dass sie sich einem engen Zeitplan ausgesetzt hat und den Bericht pünktlich zum Follow-up-Kongress zum Templiner Manifest „Gute Forschung und Lehre, gute Arbeit: zwei Seiten einer Medaille“ am 21. Januar 2011 in Berlin vorgelegt hat. Mit den zusätzlichen Zahlen und Fakten sind wir für kommende Auseinandersetzungen gerüstet und der Umsetzung der zehn Eckpunkte des Templiner Manifests für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung einen Schritt näher gekommen.

Berlin, 19. Januar 2011

Andreas Keller

1 Einleitung

Wie sieht die Hochschule der Zukunft aus? Mit dieser Frage sind wahrscheinlich in allen Jahrzehnten Studien und Expertendiskurse befasst. Denn so groß einerseits das Interesse an verlässlichen Aussagen ist, so schwierig ist andererseits die Herleitung solcher Aussagen. Sowohl die Entwicklung von Wissenschaft und Forschung als auch die Entwicklung der Hochschulbeteiligung sind hochkomplexe Prozesse.

Aktuell allerdings hat diese Frage eine neue Brisanz, sind doch einige tiefgreifende Veränderungen heute bereits absehbar und eine Reflexion der potenziellen Folgen und deren politische Antizipation erscheint notwendig. Die Hochschulen stehen in diesen Semestern vor der Aufgabe, mit den sprunghaft steigenden Studierendenzahlen durch die doppelten Abiturjahrgänge umzugehen. Mit der Aussetzung der Wehrpflicht wird sich im nächsten Jahr die Zahl der Übergänge von der Schule in die Hochschule zusätzlich erhöhen. Politisches Ziel ist darüber hinaus eine insgesamt steigende Studierendenzahl. Zur künftigen Entwicklung liegen mehrere Prognosen vor und politisch wurden diese Szenarien insbesondere durch den Hochschulpakt antizipiert.

Neben diesen voraussichtlichen Veränderungen in den Volumina zeichnet sich auch eine qualitative Ausweitung der Aufgaben an Hochschulen ab. Akademisierung vieler Berufe ist dazu ein Stichwort – Hochschulen sind vermehrt gefordert, auch Weiterbildungsangebote zu machen. Engere Verzahnung von Hochschulen und Wirtschaft, Internationalisierung der Forschung wären weitere Stichworte, die den universitären Alltag bereits prägen und künftig noch weiter verändern werden.

Mit dieser Studie sollen die vergangene sowie die künftig angenommene Entwicklung der Beschäftigung für WissenschaftlerInnen an Hochschulen reflektiert werden. Ziel ist, eine Informationsgrundlage zur Entwicklung von personalpolitischen Konzepten zu liefern. Eine deskriptive Analyse von vorhandenen Daten und Prognosen wird dafür vor dem Hintergrund qualitativer Charakteristika des Arbeitsmarktes Hochschule interpretiert.

Als konzeptionelle Folie für diese Analyse sollen zunächst die besonderen Charakteristika der Personalpolitik an Hochschulen skizziert werden (Abschnitt 2). Im dritten Abschnitt wird die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur bis zum heutigen Status quo nachvollzogen. Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Annahmen zur künftigen Entwicklung der Studierendenzahlen präsentiert Abschnitt vier Szenarien zum Personalbedarf an deutschen Hochschulen. Schließlich werden die Ergebnisse zusammengefasst und in Bezug auf potenzielle Konsequenzen für die Personalpolitik diskutiert (Abschnitt 5).

2 Personalpolitik in der Hochschule: Strukturen und Trends

2.1 Strukturen

Hochschule ist anders. Rekrutierung, Aufstieg, Aufsicht, Entlohnung – all diese Variablen der Personalpolitik sind in der Hochschule anders strukturiert als in anderen Organisationen und an anderen Arbeitsmärkten. Die Hintergründe dafür sind vielfältig. Zunächst handelt es sich in der Regel¹ um einen öffentlichen Arbeitgeber, die Annahme ist also, dass hier Güter hergestellt werden, die nicht in gleicher Weise auch am Markt hergestellt werden könnten und die sich nicht einfach „bepreisen“ lassen. Personalpolitik an der Hochschule ist damit auch abhängig von der Haushaltslage im Land beziehungsweise von der politischen Prioritätensetzung zur Verteilung der Haushaltsmittel.

1 Die Zahl der Studierenden, die an privaten Hochschulen studieren, steigt in den letzten Jahren messbar an. Mit heute rund 5 % handelt es sich gleichwohl um eine Minderheit (Statistisches Bundesamt 2010).

Darüber hinaus ist mit der Aufgabe Wissenschaft eine eigene Logik verbunden, die in dieser Weise auch bei anderen öffentlichen Arbeitgebern nicht gilt. Wissenschaft ist die Suche nach neuer Erkenntnis und arbeitet damit ergebnisoffen – qua definitionem (Luhmann 1990: 641 ff.). Anders als in anderen Produktions- und Dienstleistungsbereichen sind WissenschaftlerInnen also nicht auf ein spezifisches inhaltliches Ziel hin zu orientieren. Im Gegenteil, inhaltliche Selbstbestimmung gilt als Grundvoraussetzung für den Erkenntnisfortschritt. Die schwierige Frage ist, wie die Leistung von ergebnisoffen und autonom arbeitenden WissenschaftlerInnen zu überprüfen ist. Zwar steht jeder Arbeitgeber gegenüber seinen Angestellten auch vor einem Kontrollproblem. Im Falle der wissenschaftlichen Arbeit wäre dieses Problem aber auch durch maximalen Ressourceneinsatz nicht zu lösen: Man kann nicht absehen, welche Wirkungen eine spezifische Forschungsarbeit kurz- oder möglicherweise auch erst langfristig hat. In der Bewertung wissenschaftlicher Qualität – dies der akzeptierte Weg aus dem Dilemma – beruft man sich auf gemeinsame Normen und verlässt sich auf das Urteil der FachkollegInnen. Erst mit der Akzeptanz durch die Wissenschaftsgemeinschaft erhält eine wissenschaftliche Leistung Bedeutung und der/die WissenschaftlerIn Reputation². An dieser Grundidee sind auch die Rekrutierungsprinzipien des Wissenschaftssystems orientiert. Die wesentlichen Karriereschritte – Promotion, Habilitation, Berufung – sind nicht in erster Linie abhängig von der Bewertung der Personalverantwortlichen in einer Organisation sondern werden in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit und durch FachkollegInnen bestimmt.

Für die Personalpolitik an Hochschulen hat diese Logik enorme Konsequenzen. Für WissenschaftlerInnen geht es darum, sich über die eigene Organisation hinaus einen Namen zu machen, Aufstieg wird nicht in erster Linie innerhalb einer Organisation sondern in der (internationalen) wissenschaftlichen Fachgemeinschaft organisiert. Organisationsinterne Aufstiege sind unüblich (vgl. auch Soerensen 1992) beziehungsweise durch das weiterhin überwiegend geltende Hausberufungsverbot in Deutschland regelrecht untersagt³. Instrumente zum Leistungsanreiz wirken daher organisationsintern nicht in gleicher Weise wie in anderen Organisationen, organisationssoziologisch gelten die Beziehungen an der Hochschule als „lose Kopplung“ (Weick 1976) oder „organisierte Anarchie“ (Cohen/March 1974).

Mit diesen Grundstrukturen gehen nun allerdings sowohl nationale Hochschulsysteme als auch einzelne Organisationen unterschiedlich um und so gestaltet sich etwa die Personalpolitik in den USA deutlich anders als die in Deutschland (Buchholz et al. 2008; Janson et al. 2006). Das traditionelle deutsche Lehrstuhlprinzip hat dabei zweifache Implikationen: Einerseits weitestgehende Autonomie der ProfessorInnen und andererseits lange Unsicherheitsphasen auf dem Weg zur Professur. Tatsächlich genießen traditionell wenige Berufsgruppen so viele inhaltliche wie organisatorische Freiheiten wie deutsche ProfessorInnen. Gleichzeitig geht der Blick der WissenschaftlerInnen, die (noch) nicht ProfessorInnen sind, in die anderen Systeme. Während etwa die USA, Kanada oder auch Schweden durch ein transparentes Tenure-Track-Prinzip⁴ planbare Karriereperspektiven bieten, gilt in Deutschland auch heute noch, was Max Weber bereits 1919 als Merkmal wissenschaftlicher Karrieren zusammengefasst hat: „Gewiss: nicht nur der Zufall

2 Womit sich auch die trotz vielfacher Kritik stabile Akzeptanz von Peer-Review-Verfahren erklärt (vgl. Hirschauer 2004).

3 Wer an einer Hochschule bereits mit einer festen Stelle angestellt ist, ist in der Regel von der Ausschreibung auf eine unbefristete ProfessorInnenstelle ausgeschlossen. Im Zuge der Einführung der Juniorprofessur haben inzwischen die meisten Bundesländer Regelungen eingeführt, die eine Umgehung dieses „Hausberufungsverbotes“ ermöglichen. Zu einer Bewertung aus verfassungsrechtlicher Perspektive vgl. Herkommer (2007).

4 Unter Tenure-Track wird im deutschen Diskurs Unterschiedliches verstanden. In Anlehnung an die Vorbilder in der USA würde Tenure-Track bedeuten, dass etwa JuniorprofessorInnen bereits bei Anstellung eine Übernahme in eine unbefristete ProfessorInnenstelle in Aussicht gestellt bekommen. Abhängig ist diese Übernahme allerdings von dem Ergebnis einer zum Teil sehr anspruchsvollen Evaluation. Neben diesem engen Verständnis wird in Deutschland zum Teil allein die Option für Juniorprofessor/innen, sich an ihrer Universität auf frei werdende W2- und W3-Positionen zu bewerben, also das Hausberufungsverbot zu umgehen, als Tenure-Track-Option bezeichnet.

herrscht, aber er herrscht doch in ungewöhnlich hohem Grade. Ich kenne kaum eine Laufbahn auf Erden, wo er eine solche Rolle spielt.“ (Weber 2002 [1919]: 477).

Unsicherheit drückt sich für die WissenschaftlerInnen in erster Linie durch befristete Arbeitsverhältnisse aus. Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wurden in Deutschland spezifische Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen für den Arbeitsmarkt Wissenschaft geschaffen⁵. Die Auswirkung von befristeten Verträgen auf die Beschäftigungssituation ist prinzipiell umstritten und für den spezifischen Fall des WissZeitVG liegen bislang keine systematischen Studien vor⁶. In der Arbeitsmarktforschung stehen sich die so genannte *Segmentierungs-* und die *Sprungbrettthese* gegenüber (vgl. Boockmann/Hagen 2005; Jahn 2002). Erstere argumentiert, dass durch den Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen die Spaltung zwischen Kern- und Randbelegschaft zementiert würde, Befristungen also als flexibler Personalpuffer genutzt würden und StelleninhaberInnen mit befristeten Verträgen auch bei der Suche nach künftiger Dauerbeschäftigung stigmatisiert würden. Die Sprungbrettthese dagegen besagt, dass befristete Verträge insbesondere für arbeitsmarktferne Gruppen eine Chance zum Einstieg in den Arbeitsmarkt und auf eine anschließende Dauerbeschäftigung bieten könnten. Empirisch zeigt sich, dass die Auswirkungen nach Branchen und Beschäftigtengruppen sehr unterschiedlich und insbesondere für AkademikerInnen eher nicht mit einem Stigmatisierungsrisiko verbunden sind (vgl. Mertens/Frances 2005). Allerdings lassen sich für alle Gruppen Einkommenseinbußen durch befristete Beschäftigung zeigen.

2.2 Trends

So nachvollziehbar die beschriebenen Spezifika wissenschaftlicher Arbeit einerseits sind, so drängen sich andererseits doch Fragen nach deren dauerhafter Gültigkeit auf. Aktuell lassen sich tiefgreifende Veränderungen in nationalen Wissenschaftssystemen beobachten und noch scheint offen, wie sich damit mittel- und langfristig auch Prinzipien der Personalpolitik verändern werden (Gülker 2010; Krücken 2006; Krücken 2008; Schimank 2005). Hier können einzelne mögliche Zusammenhänge nur stichwortartig angedeutet werden.

Wettbewerb als Koordinationsmechanismus: Die Finanzierungsprinzipien für Forschung haben sich über die letzten rund 15 Jahre grundlegend gewandelt. Sowohl Hochschulen als auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind auf Einnahmen aus Drittmittelprojekten angewiesen, um ihre Aufgaben zu erfüllen. Das bedeutet gleichzeitig, dass Wettbewerb als Koordinationsmechanismus zwischen Politik und Wissenschaft an Bedeutung gewinnt und dass Hochschulen sowie einzelne WissenschaftlerInnen gefordert sind, sich an Wettbewerben zu beteiligen. Dabei sein ist etwa genau so wichtig wie gewinnen, das heißt, gerade bei prominenten Wettbewerben ist es auch mit Reputationsverlust verbunden, sich gar nicht zu beteiligen. Das Aufgabenprofil von WissenschaftlerInnen und auch besonders von HochschulprofessorInnen verändert sich damit. Gefordert sind zum einen die viel beschriebenen „Managementfähigkeiten“, WissenschaftlerInnen müssen Projekte konzipieren, Zeit- und Finanzpläne erstellen, Kooperationsnetzwerke pflegen. All diese Tätigkeiten haben auch früher eine Rolle gespielt, aber der Anteil und die Notwendigkeit steigen. Beispielsweise sind Drittmittelbeträge heute selbstverständlicher Bestandteil bei Berufungsverhandlungen.

Als langfristige personalpolitische Konsequenz ließe sich mutmaßen, dass Autonomie und damit Attraktivität des Berufes HochschullehrerIn verloren gehen. Wenn HochschullehrerInnen an ih-

5 Beschäftigungsverhältnisse unterliegen hier nicht dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, vielmehr sind befristete Verträge für wissenschaftliche MitarbeiterInnen ohne weitere Begründung sechs Jahre lang vor und sechs Jahre (9 Jahre in der Medizin) lang nach der Promotion möglich. Durch schnellere Promotion eingesparte Zeiten können anschließend hinzu gerechnet werden, pauschal kann also 12 Jahre lang mit befristeten Verträgen angestellt werden.

6 Die Publikation einer Evaluation durch das HIS ist für 2010 angekündigt.

ren Managementfähigkeiten und eingeworbenen Drittmitteln gemessen werden, dann könnte auf lange Sicht undeutlicher werden, warum diese Managementfähigkeiten nicht an einem (besser entlohnten) Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft besser eingesetzt werden sollten. Die Empirie legt eine solche Entwicklung derzeit allerdings nicht nahe, offenbar hält intrinsische Motivation doch die WissenschaftlerInnen in der Akademie (Jaksztat et al. 2010; Torcka/Knie 2010). Wohl aber prüfen insbesondere hoch replutierte WissenschaftlerInnen die nationalen Systeme danach, wo sie die besten im Sinne von autonomsten Bedingungen vorfinden (Behrens et al. 2009; Janson et al. 2006). Zudem wäre zu prüfen, wie die Attraktivität des ProfessorInnenberufes von NachwuchswissenschaftlerInnen mittelfristig bewertet wird. Sich auf den beschriebenen unsicheren Karrierepfad Wissenschaft zu begeben erscheint nur dann rational, wenn das Berufsziel eine enorme Attraktivität und Zugkraft ausstrahlt.

Profilbildung und Organisationswerdung: Mit den beschriebenen veränderten Koordinationsmechanismen in der Wissenschaftspolitik eng verbunden ist die Aufforderung und Notwendigkeit für Hochschulen, eine eigene Profilbildung zu leisten. Die Exzellenzinitiative⁷ ist wohl das in Deutschland prominenteste, nicht aber das einzige Verfahren in diesem Sinne. Nationale und internationale Rankings sowie themenbezogene Wettbewerbe in Forschung und Lehre sorgen mittelfristig zu einer Neusortierung der Hochschullandschaft, in der es möglicherweise eine Differenzierung in Spitzeninstitute gibt und solche, die nicht zu diesen Spitzeninstituten gehören, möglicherweise kommt es auch zu einer eher thematisch fokussierte Gruppierung.

Als Folge in der Personalpolitik könnte angenommen werden, dass durch die Stärkung der Hochschule als Organisation sich auch die internen Beziehungen zwischen Personalverantwortlichen, ProfessorInnen und MitarbeiterInnen verändern. Tatsächlich lassen sich Effekte im Sinne einer stärkeren Organisationsbindung bislang allerdings nur insofern beobachten, als Berichts- und Rechenschaftspflichten zunehmen. Veränderungen im Sinne von vermehrten internen Aufstiegen oder veränderten Entlohnungsprinzipien werden bislang nicht deutlich.

Lehre „nach Bologna“: Alle bisher beschriebenen Logiken und deren Implikationen für die Personalpolitik beziehen sich auf den Aufgabenbereich Forschung an Hochschulen. Mit mindestens der gleichen Intensität sind WissenschaftlerInnen mit der Aufgabe Lehre befasst. Separat betrachtet würde die Lehre eine Karrierelogik wie oben beschrieben nicht rechtfertigen. Die Arbeit einer HochschullehrerIn lässt sich kaum weniger gut kontrollieren als die einer Lehrerin oder eines Lehrers an der Schule. Die SchülerInnen beziehungsweise StudentInnen und deren (möglicherweise auch erst langfristig zu ermittelnde) Zufriedenheit wären der am besten geeignete Qualitätsindikator. Wenn LehrerInnen an der Schule mit Aufnahme der Beschäftigung eine dauerhafte Anstellung bekommen, ist also nicht offensichtlich, warum dies für Lehrende an der Hochschule nicht gleichermaßen logisch sein könnte.

Seine Logik bezieht dieser Zusammenhang allerdings aus dem Ziel, Forschung und Lehre eng miteinander zu verknüpfen. Dieses als humboldtsches Ideal vielfach zitierte und in der Realität der Massenuniversität für unmöglich erklärte Prinzip bleibt doch die Leitidee der Personalpolitik an deutschen Hochschulen. Wer lehrt, forscht auch und hat so die Möglichkeit, die Studierenden unmittelbar am eigenen Erkenntnisprozess teilhaben zu lassen.

Mit der Bologna-Reform⁸ hat sich sowohl das Management der Lehrveranstaltungen als auch deren inhaltliche Durchführung wesentlich verändert. Für die Hochschulleitungen bedeutet dies derzeit die gleichzeitige Koordination von zahlreichen Curricula für diverse Studienordnungen.

7 Zur Exzellenzinitiative liegen inzwischen eine Reihe von Publikationen vor (u. a. Hartmann 2006; Leibfried 2010; Simon/Knie 2007; Sondermann et al. 2008; Sondermann et al. 2010), allerdings steht eine Analyse der nachhaltigen Beschäftigungswirkung weiterhin aus.

8 Zu den Konsequenzen der Reform für Hochschule und Studierende vgl. (Bloch 2007; Gülker et al. 2009; Minks/Briedis 2005; Schwarzenberger 2005).

Auch im Sinne des Marketings für das eigene Forschungsgebiet engagieren sich HochschullehrerInnen für die Einführung von Masterstudiengängen, die mit ihren Themen verbunden sind. Die inhaltliche Konzeption und organisatorische Durchsetzung von Studiengängen ist ein Tätigkeitsschwerpunkt, mit dem ProfessorInnen „vor Bologna“ zwar in größeren Abständen auch befasst waren, die aber nun substanzieller Bestandteil des Berufsprofils zu werden scheinen. Die Grundidee der Modularisierung auch innerhalb der Studiengänge bedeutet darüber hinaus ein wesentlich erhöhtes und standardisiertes Prüfungsaufkommen.

Die personalpolitischen Konsequenzen dieser Entwicklungen sind wiederum noch nicht ausgemacht. Für den Moment kann übergreifend nur festgehalten werden, dass die Tätigkeitsanteile, die dem Bild der Erkenntnis suchenden und in ihrer individuellen Genialität nicht überprüfbaren WissenschaftlerIn entsprechen, rein zeitlich tendenziell zu Gunsten von solchen Tätigkeiten sinken, die allgemeine überfachliche Kompetenzen erfordern. Damit wären allerdings auch die Argumente für die spezifischen Karrierestrukturen in der Wissenschaft relativiert.

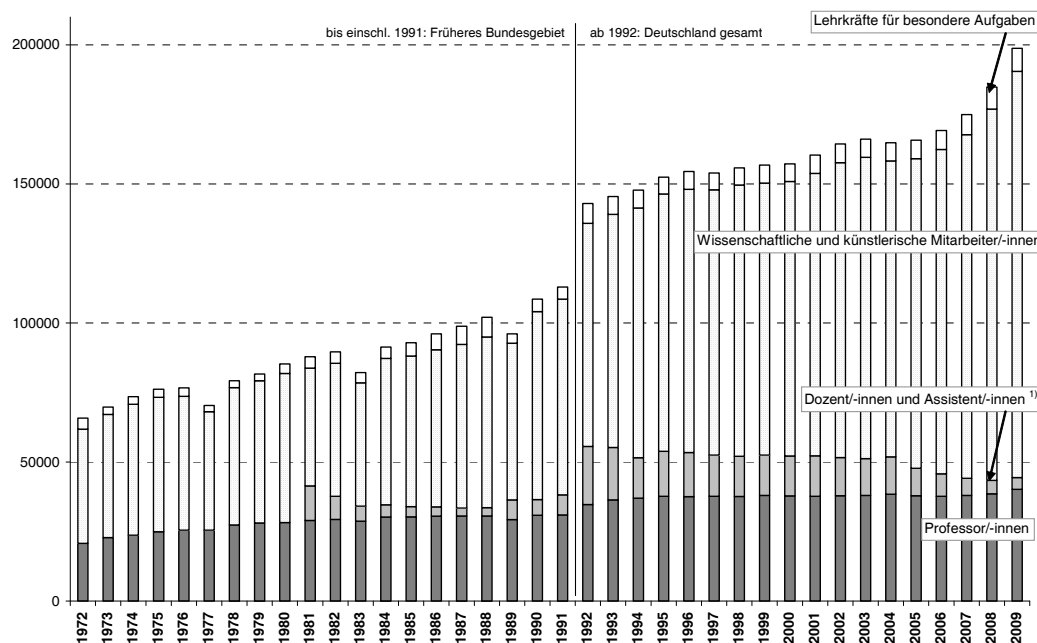
Vor dem Hintergrund dieser qualitativen Strukturen und Trends in der Personalpolitik an Hochschulen sollen im Folgenden die quantitativen Dimensionen dieses Sektors beleuchtet und die Beschäftigungsstruktur nachvollziehbar gemacht werden.

3 Die Entwicklung zum Status quo

3.1 Beschäftigung

Wissenschaft ist ein expandierender Sektor, dies gilt auch und insbesondere für die öffentlich finanzierte Beschäftigung an deutschen Hochschulen. Die Zahl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals hat sich hier in der Zeit von 1972 bis 2009 mehr als verdoppelt, sowohl in der alten Bundesrepublik als auch in Deutschland nach der Wiedervereinigung ist die Beschäftigtenzahl kontinuierlich gestiegen (Abbildung 1), gleichwohl nach der Wiedervereinigung im Osten zahlreiche Akademien geschlossen, Lehrstühle umstrukturiert wurden und MitarbeiterInnen ihren Arbeitsplatz verloren hatten:

Abb. 1: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen 1972 bis 2009

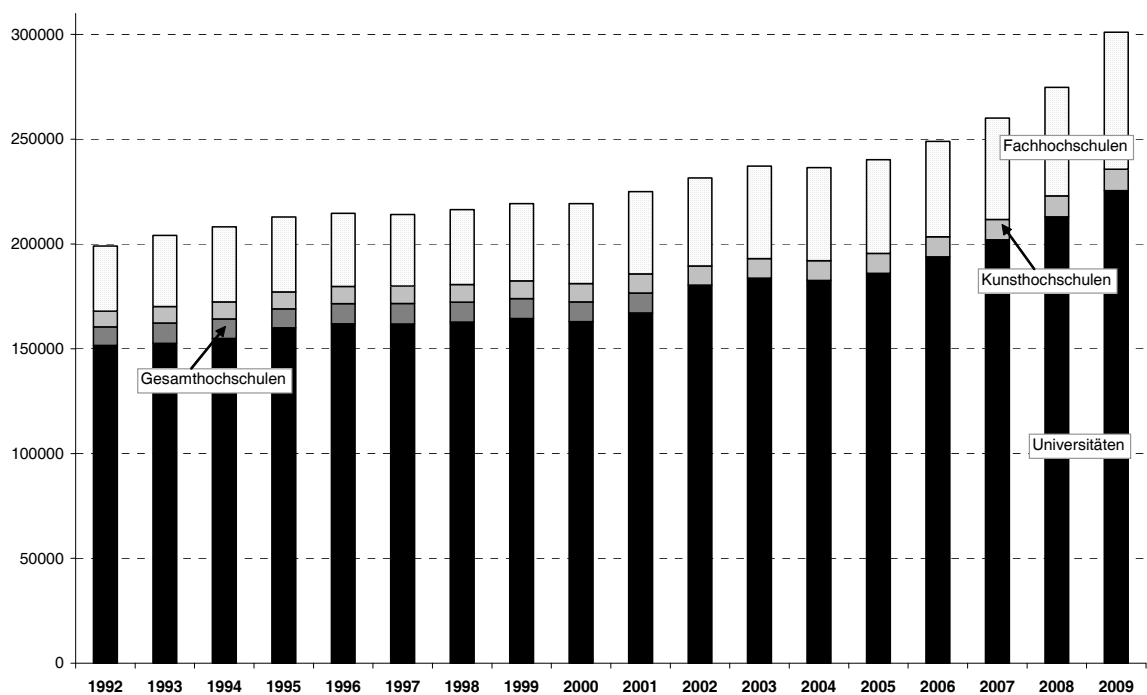


Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Darstellung

Das Beschäftigungswachstum ist allerdings nicht über alle Personalkategorien gleich verteilt. Vielmehr ist etwa die Anzahl der ProfessorInnen zwischen 1992 und 2009 um 20 %, die der wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im gleichen Zeitraum um 80 % gestiegen. Die Zahl der DozentInnen ist in den Jahren kontinuierlich zurückgegangen. Enthalten sind in dieser Gruppe wissenschaftliche AssistentInnen und OberassistentInnen – eine Kategorie, die in jüngster Zeit und auch mit Einführung der Juniorprofessur nicht mehr besetzt wird.

Unterschiede zeigen sich auch in der Beschäftigungsentwicklung an den verschiedenen Hochschultypen (Abbildung 2). Die Zahl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Fachhochschulen hat sich in der Zeit von 1992 bis 2009 verdoppelt, an Universitäten ist sie um das 1,5-fache gestiegen. Für beide Hochschultypen ist aber insbesondere vom Jahr 2008 auf 2009 ein enormer Anstieg zu verzeichnen.

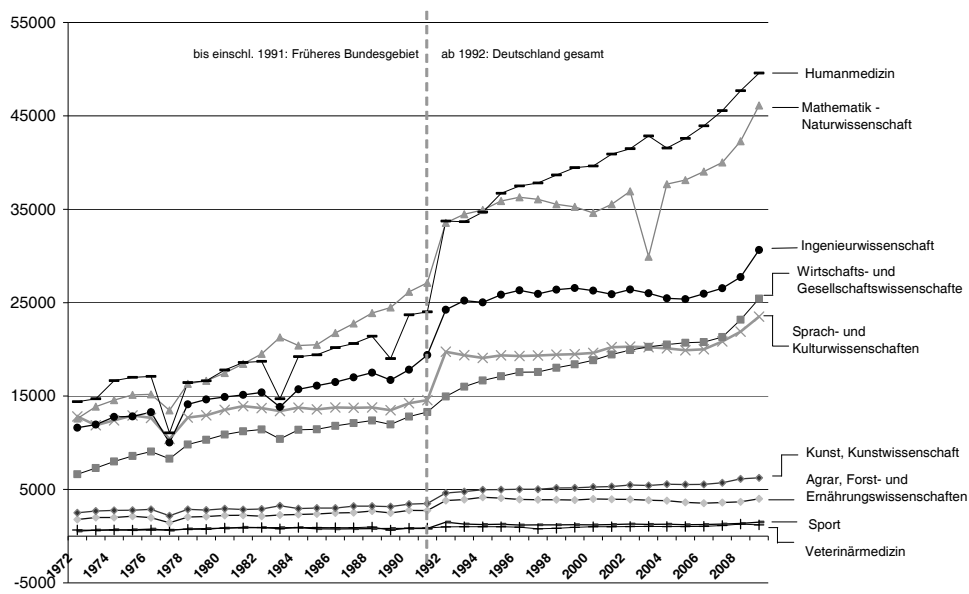
Abb. 2: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Hochschultypen 1992 bis 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Darstellung

Schließlich haben sich die Fachgruppen sehr unterschiedlich entwickelt. Ein Großteil des Beschäftigungswachstums geht auf die Fächergruppen Medizin und Mathematik/Naturwissenschaften zurück, hier hat ein Wachstum um mehr als 300 % stattgefunden. Von einem niedrigeren Anfangsniveau ausgehend haben aber auch die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie die Kunstwissenschaften derart hohe Wachstumsquoten. Niedriges Wachstum bei niedrigem Ausgangsniveau zeigt sich in den Fächergruppen Veterinärmedizin, Sport und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaft (Abbildung 3).

Abb. 3: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Fächergruppen 1972 bis 2009

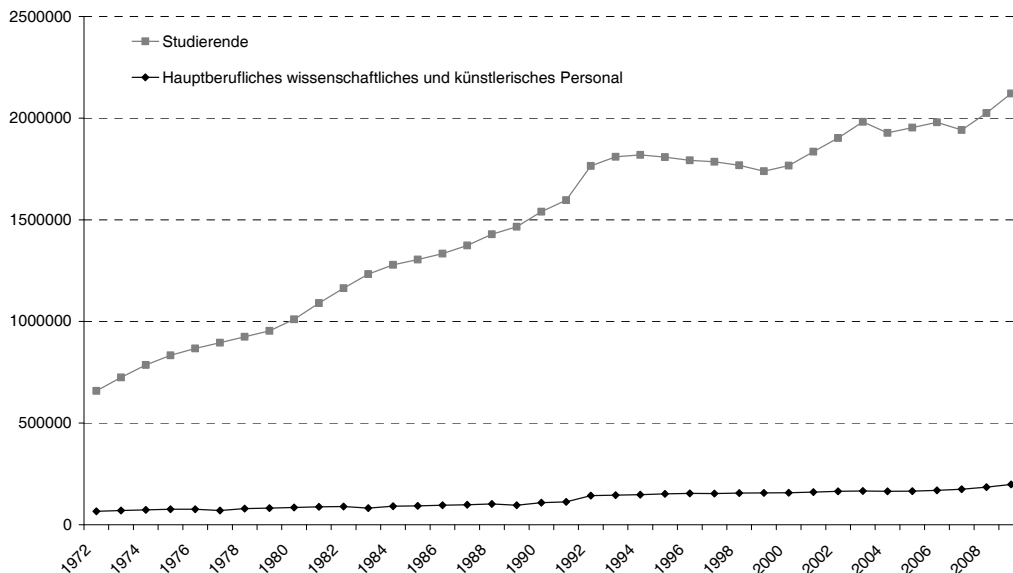


Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Darstellung

3.2 Studierendenzahlen

Den steigenden Personalzahlen stehen steigende Studierendenzahlen gegenüber: 1972 wurden an deutschen Hochschulen rund 660.000 Studierende gezählt, im Jahr 2009 waren es 2.100 000. Abbildung 4 zeigt die Entwicklungen von Studierenden und Personal im Vergleich:

Abb. 4: Anzahl Studierender und hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal von 1972 bis 2009

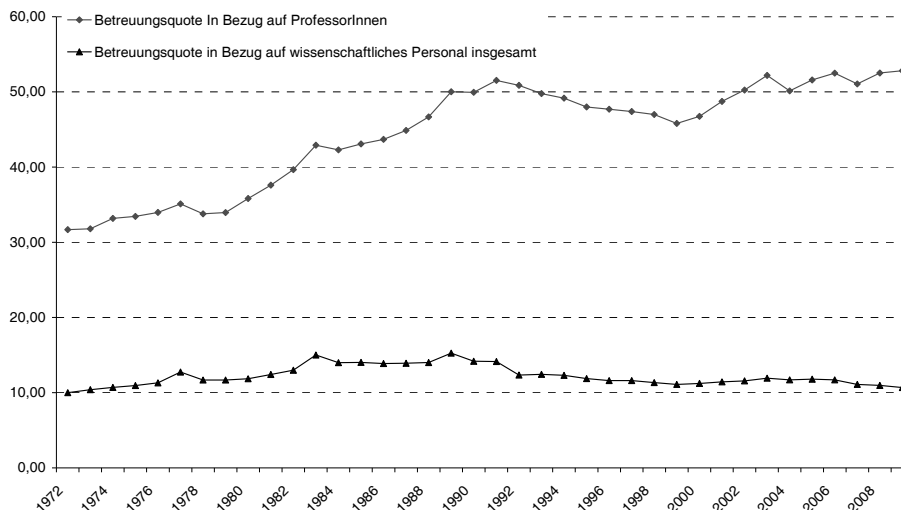


Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.1 und 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Darstellung

Die Verhältnisse von Studierenden zum gesamten wissenschaftlichem und künstlerischem Personal sind dabei über die Jahrzehnte weitgehend stabil geblieben, das heißt das Wachstum beider Gruppen verlief in etwa gleich schnell. Weil – wie oben gezeigt – das Personalwachstum al-

lerdings im Wesentlichen ein Wachstum in der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen und nicht in der Gruppe der ProfessorInnen ist, verschlechtert sich die Betreuungsrelation in Bezug auf ProfessorInnen erheblich (Abbildung 5):

Abb. 5: Betreuungsquoten an Hochschulen 1972 bis 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.1 und 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Darstellung

Die Relationen sind dabei sowohl je nach Fächergruppe als auch nach Hochschulart sehr unterschiedlich. Tabelle 1 dokumentiert die Betreuungsverhältnisse zum einen in Bezug auf ProfessorInnen und zum anderen auf das wissenschaftliche Personal ohne die ProfessorInnen. Hintergrundüberlegung dieser Darstellung ist, dass in der Praxis nicht allein die ProfessorInnen Betreuungsaufgaben übernehmen. Zwar gibt es Prüfungskompetenzen, die exklusiv ProfessorInnen vorbehalten sind. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen bieten aber nicht nur i. d. R. eigene Veranstaltungen an, sie unterstützen auch die Betreuungs- und Prüfungsaufgaben der ProfessorInnen.

Tab. 1: Betreuungsquoten im Wintersemester 2009/2010 nach Fächergruppen und Hochschultypen

	Universitäten und gleichgestellte Hochschulen		Fachhochschulen (ohne Verwaltungs-FH)	
	ProfessorInnen	Wissenschaftl. Personal ohne ProfessorInnen	ProfessorInnen	Wissenschaftl. Personal ohne ProfessorInnen
Sprach- und Kulturwissenschaften	76,2	23,2	25,1	27,6
Sport	127,5	21,0	7,3	30,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	99,6	27,5	51,7	155,0
Mathematik, Naturwissenschaften	49,1	8,1	35,1	72,7
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	33,2	2,2	111,7	94,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	55,1	8,8	34,6	57,3
Ingenieurwissenschaften	68,2	8,2	38,7	81,7
Kunst, Kunstwissenschaft	22,2	23,8	29,4	82,9
Insgesamt	60,5	10,3	42,5	95,3

Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.1 und 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Im (kleinen) Fach Sport sind im Wintersemester 2009/2010 an Universitäten 127,5 Studierende pro ProfessorIn registriert, im (ebenfalls eher kleinen) Fach Kunst/Kunstwissenschaft sind es 22,2. In den Rechts- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, dem Fach mit den meisten Studierenden, ist das Verhältnis 1:99,6 und damit weit über dem Durchschnitt.

Die Unterschiede zwischen Universität und Fachhochschule werden schnell deutlich. In allen Fächern außer in der Humanmedizin sind hier die Betreuungsverhältnisse deutlich günstiger. Der „Ausreißer“ Humanmedizin lässt durchaus aufmerken. An den Fachhochschulen handelt es sich hierbei um Fächer der Gesundheits- und Pflegewissenschaft und eine Erklärung kann sein, dass hier ein großer Teil der Lehrkräfte nicht hauptberuflich an der Hochschule arbeitet. Gleichwohl ist auch dies eine Aussage, der es nachzugehen lohnt, dass nämlich das Verhältnis von hauptberuflich tätigen Lehrkräften zu Studierenden in diesen Fächern so ungünstig ist.

Weiter illustrieren auch die Betreuungsverhältnisse in Bezug auf das wissenschaftliche Personal ohne ProfessorInnen die unterschiedlichen Strukturen von Universitäten und Fachhochschulen. Die Lehrdeputate der ProfessorInnen an Fachhochschulen sind deutlich höher als die an Universitäten, gleichzeitig bieten Fachhochschulen nicht in gleichem Maße Forschungsarbeitsplätze für wissenschaftliches Personal wie die Universitäten. Wissenschaftliches Personal wird in der Regel (wenn es sich nicht um Lehrkräfte für besondere Aufgaben handelt) mit einem Forschungsschwerpunkt eingestellt, vielfach auch verbunden mit einem Qualifikationsziel, Promotion oder Habilitation. Insbesondere für die Universitäten und insbesondere für diejenigen Fächer, in denen die Betreuungsquoten in Bezug auf ProfessorInnen besonders ungünstig sind, geben die Betreuungsrelationen in Bezug auf die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auch einen groben Indikator dafür, welches Maß an Einbindung in die Lehre wahrscheinlich ist. Auffällig sind hier wiederum die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit einem ungünstigen Betreuungsverhältnis für beide Beschäftigtengruppen. Ohne dies empirisch hier eindeutig prüfen zu können, ist nahe liegend, dass ein wesentlicher Anteil des Lehraufwandes hier auch von den MitarbeiterInnen erledigt wird, die möglicherweise für andere Aufgaben eingestellt wurden. Diese Überlegung deckt sich mit einem Befund des Bundesberichts zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), nach dem die durchschnittlich aufgebrauchte Zeit für Lehraufgaben beim wissenschaftlichen Nachwuchs von 1992 bis 2007 erheblich steigt, während sie bei ProfessorInnen im gleichen Zeitraum sinkt (Burkhardt 2008: 132).

Insgesamt lässt sich damit nachvollziehen, dass die Expansion des Hochschulsektors im Wesentlichen durch Aufstockung von Personal in der Kategorie wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen getragen wurde.

3.3 Arbeitsverhältnisse

Eingangs wurde dargelegt, dass wissenschaftliche Karrieren traditionell weniger stringent verlaufen und weniger planbar sind als in anderen Berufsfeldern. Vertraglich drückt sich diese Unsicherheit für die Beschäftigten in erster Linie durch Befristungen der Arbeitsverhältnisse aus, zusätzlich tritt Teilzeitbeschäftigung vielfach besonders in unsicheren Beschäftigungsphasen auf. Für den Arbeitsmarkt Wissenschaft in Deutschland haben diese Formen von Unsicherheit in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Der Anteil an Vollzeitbeschäftigung ist für alle Personalkategorien zurück gegangen, für die Nicht-ProfessorInnen besonders deutlich (Tabelle 2).

Der Anteil befristeter Beschäftigung innerhalb der Vollzeitbeschäftigten ist auch für die Gruppe der ProfessorInnen gestiegen. Ein Teil dieser heute über 15 % hohen Befristungsquote lässt sich durch die Arbeitsverhältnisse der JuniorprofessorInnen erklären, die immer befristet eingestellt werden. Darüber hinaus ist jedoch auch die zunehmende Praxis abgebildet, Regelprofessuren befristet zu besetzen.

Tab. 2: Beschäftigungsverhältnisse nach Arbeitszeit und Befristungen 1998 und 2009

				Professoren	Dozenten und Assistenten	Wiss. u. künstl. Mitarbeiter	Lehrkräfte für bes. Aufgaben
Insgesamt		1998		37626	14445	97542	6147
		2009		40165	4206	146127	8243
Vollzeitbeschäftigte	insgesamt	1998	absolut	36924	13488	62628	4 910
			%	98,1	93,4	64,2	79,9
		2009	absolut	37664	3208	84170	4 968
			%	93,8	76,3	57,6	60,3
	davon befristete Beschäftigung	1998	absolut	1793	12296	41403	766
			%	4,9	91,2	66,1	15,6
		2009	absolut	6339	2268	64294	1 427
			%	16,8	70,7	76,4	28,7

Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge

Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen arbeitet 2009 die Mehrheit von rund drei Viertel in einem befristeten Arbeitsverhältnis und auch bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben hat sich der Anteil befristeter Verträge wesentlich erhöht. Gesunken ist der Anteil lediglich in der Kategorie der DozentInnen und AssistentInnen – dies in erster Linie eine statistische Folge der sinkenden Grundgesamtheit.

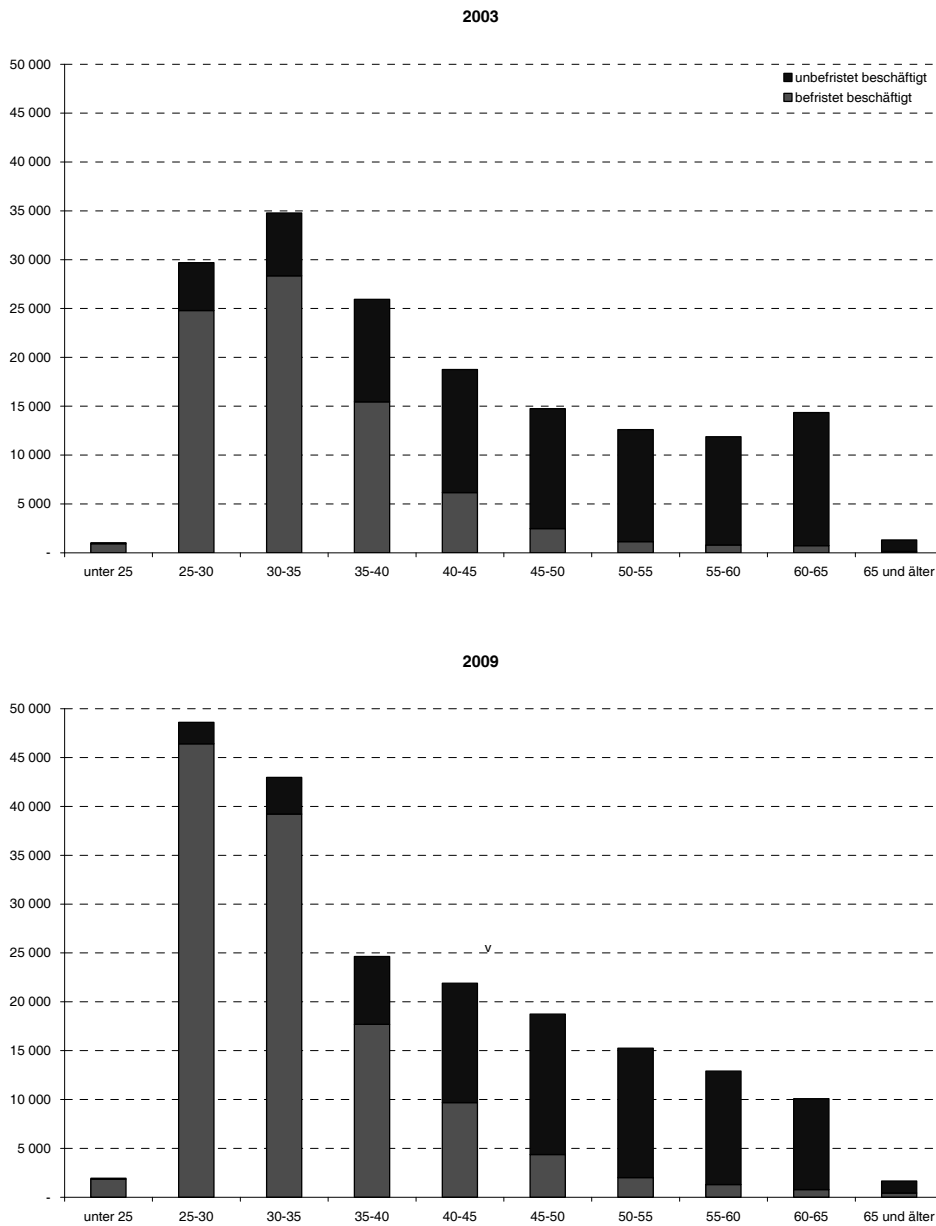
Dabei dokumentiert die Tabelle die Befristungsquoten allein für Vollzeitbeschäftigte, tatsächlich dürften die Anteile bei Teilzeitbeschäftigten noch höher liegen.⁹ Bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Angestelltenverhältnis liegt etwa die Befristungsquote insgesamt im Jahr 2009 bei rund 85 %, auf eine unbefristete kommen hier also rund 6,7 befristete Stellen.

Diese Daten können zum einen die theoretischen Argumente bestätigen – eine wissenschaftliche Karriere ist in der Tat mit großen vertraglichen Unsicherheiten verbunden. Sie zeigen aber gleichzeitig, dass diese Unsicherheiten ihre Ursache nicht allein in der substanziellen Logik der Aufgabe Wissenschaft haben, sondern Folge politischer Entscheidungen sind – Entscheidungen in Bezug auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen ebenso wie organisationsinterne Entscheidungen an Hochschulen. Denn argumentationslogisch liegt jedenfalls nicht auf der Hand, warum im Jahre 2009 mehr Unsicherheit als im Jahre 1998 zum Wohle guter wissenschaftlicher Arbeit geboten wäre. Wohl aber zeigt sich, dass es eine Veränderung im Verständnis darüber gegeben hat, welche institutionellen Rahmenbedingungen für gute wissenschaftliche Arbeit am besten geeignet sind. Aktuell ist offenbar die Annahme dominant, dass kurzfristige Verträge und die damit möglicherweise verbundene hohe Fluktuation im Sinne der wissenschaftlichen Produktivität sind. Diese Annahme wird durch gesetzliche Regelungen und Finanzierungsinstrumente ebenso (re-)produziert wie durch die Einstellungspraxis der Hochschulen. Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen hat beispielsweise der Wissenschaftsrat bereits im Jahr 1994 eine Zielgröße von 30 bis 50 % Befristungsquote für wissenschaftliches Personal ausgegeben (Wissenschaftsrat 1994).

Abb. 6 verdeutlicht, dass im Jahre 2009 für WissenschaftlerInnen bis zum 35. Lebensjahr eine unbefristete Stelle eine große Ausnahme ist, und auch bei den 35- bis 40-jährigen arbeiten nur etwas mehr als ein Viertel der WissenschaftlerInnen mit einem unbefristeten Vertrag. Erst in der Altersgruppe der 40- bis 45-jährigen ist der Anteil der unbefristeten Verträge etwas höher als der der befristeten. Diese Verhältnisse haben sich in den wenigen Jahren von 2003 erheblich zu Ungunsten – je nach Perspektive – der Sicherheit oder zu Gunsten der Flexibilität verändert.

⁹ Eindeutige Befristungsquoten über alle Personalkategorien sind nur für die Vollzeitbeschäftigten veröffentlicht (vgl. Statistisches Bundesamt 2010).

Abb. 6: Befristete und unbefristete Beschäftigung bei hauptberuflichem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal nach Altersgruppen – 2003 und 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge

Das insbesondere in den letzten Jahren noch einmal erhebliche Beschäftigungswachstum im Hochschulsektor wurde also einerseits durch Aufstockung in der Personalkategorie der wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen realisiert. Andererseits wurde der Anteil unsicherer Verträge erhöht, dies wiederum insbesondere in der Kategorie der wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen.

Nach allen Schätzungen werden sich die Anforderungen an die Hochschule in den nächsten Jahren quantitativ wie qualitativ weiter erhöhen und die Frage ist, inwiefern die bisherigen personalpolitischen Strategien geeignet sind, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Im Folgenden werden dazu unterschiedliche Entwicklungsszenarien illustriert.

4 Zukunftsszenarien

Die künftige Entwicklung der Hochschulen hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab und nicht alle können hier in angemessener Weise analysiert werden. Ein wesentlicher Einflussfaktor ist die Entwicklung der Studierendenzahl, die wiederum hängt von der demografischen Entwicklung ebenso ab wie von der Bildungsbeteiligung und der Entscheidung der AbsolventInnen für bestimmte Studienfächer. Noch schwieriger als in Bezug auf die Lehre sind künftige Anforderungen in Bezug auf die Forschung vorauszusagen. Technologische Entwicklungen, ökologische, medizinische oder soziale Herausforderungen haben in Kombination mit innerdisziplinären Entwicklungen und politischen Prioritätensetzungen Einfluss auf die wissenschaftliche Agenda.

Die folgende Darstellung orientiert sich an verfügbaren Daten und konzentriert sich damit wie die meisten Studien auf die Entwicklung in der Lehre und hier auf das Verhältnis von Personal und Studierenden. Bevor in den unteren Abschnitten Bedarfsschätzungen in unterschiedlichen Szenarien dargestellt werden, soll zunächst eine Annäherung an das Arbeitsangebot entwickelt werden – also an die Frage: Wie viele ausgebildete Personen stehen für eine Tätigkeit an der Hochschule überhaupt zur Verfügung?

4.1 Arbeitsangebot: Potenzial an wissenschaftlichem Personal

Wir wissen wenig über das wissenschaftliche Arbeitsangebot, also über die Zahl von NachwuchswissenschaftlerInnen, die für eine Hochschullaufbahn in Frage kommen. Schwierigkeiten macht eine unvollständige Datenlage, so ist beispielsweise bislang die Anzahl von Promovierenden nicht erfasst, „aktenkundig“ werden DoktorandInnen erst mit Abschluss der Promotion¹⁰ – gleiches gilt für die Habilitation. Damit lässt sich auch nicht die Gruppe derjenigen Personen identifizieren, die möglicherweise eine wissenschaftliche Karriere zum Ziel hatten, aber im Laufe der Bearbeitungszeit ihrer Qualifikationsarbeit doch in ein anderes Feld gewechselt sind.

Hinzu kommt, dass sich selbst aus einer verlässlichen Datenlage zur Anzahl von Promovierenden noch keine eindeutige Aussage zum wissenschaftlichen Nachwuchs gewinnen lässt. Denn sowohl eine Promotion als auch eine Habilitation kann anderen Zwecken dienen – in der Medizin beispielsweise ist eine Promotion quasi Teil der Berufsausbildung und eine Habilitation in der Regel Voraussetzung für eine Chefarztposition. Auch in anderen Branchen gelten Dokortitel als Voraussetzung für bestimmte Führungslaufbahnen. Der BuWin (Burkhardt 2008) entwickelt zur Schätzung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein Übergangsquotenmodell von StudienabsolventInnen zu Promotionen, Habilitationen und Neuberufungen. Dieses Modell lässt allerdings wiederum unberücksichtigt, dass diese Laufbahn zwar nach wie vor prägend, aber doch in einigen Disziplinen inzwischen gelockert ist. Insbesondere in interdisziplinären Fächern hat die Habilitation wenig Bedeutung und selbst in solchen Kerndisziplinen wie der Physik scheinen sich Alternativen zu etablieren (Deutsche Physikalische Gesellschaft 2010).

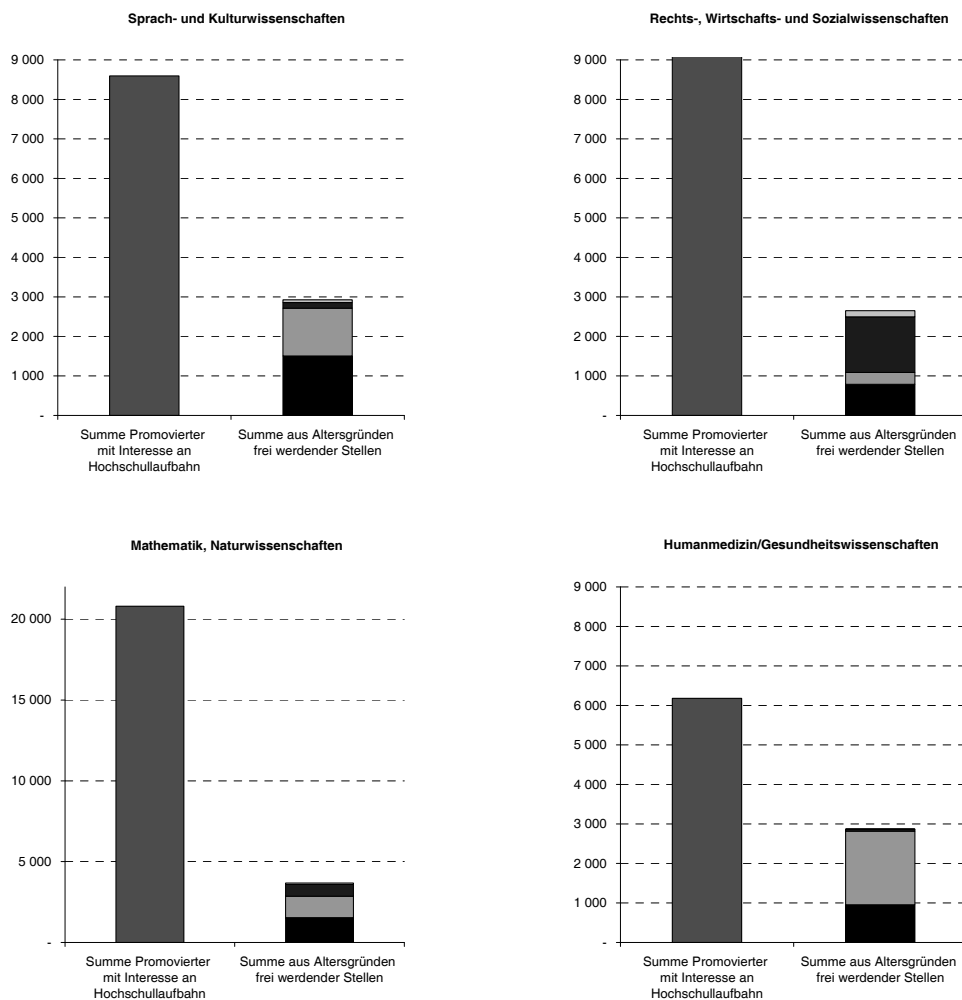
Um trotz dieser schwierigen Informationslage jedenfalls eine vage Idee vom Verhältnis zwischen frei werdenden Stellen und Arbeitsangebot zu erhalten, wurde hier eine Annäherung versucht, die sich allein auf die Zahl der Promovierten bezieht. Diese Rechnung ist damit für bereits heute sichtbare oder künftig zu erwartende Bedeutungsveränderungen der Habilitation unsensibel. Ausgangspunkt ist die Zahl der Promotionen in den Fächergruppen in den letzten zehn Jahren. Auf der Grundlage von Studien zur Promotionsmotivation und zum späteren Berufsverlauf von Promovierenden (Enders 2005; Enders/Bornmann 2001; Röbbcke/Simon 2001) wurde diese Anzahl mit einem fachgruppenspezifischen Faktor multipliziert. Für die Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften liegt dieser Faktor bei 0,1, für die Mathematik/Naturwissenschaften bei

10 Um diesem Missstand zu begegnen, wurde 2006 das von DFG und BMBF gemeinsam finanzierte Promovierendenpanel aufgelegt. Öffentliche Ergebnisse liegen noch nicht vor (www.forschungsinfo.de).

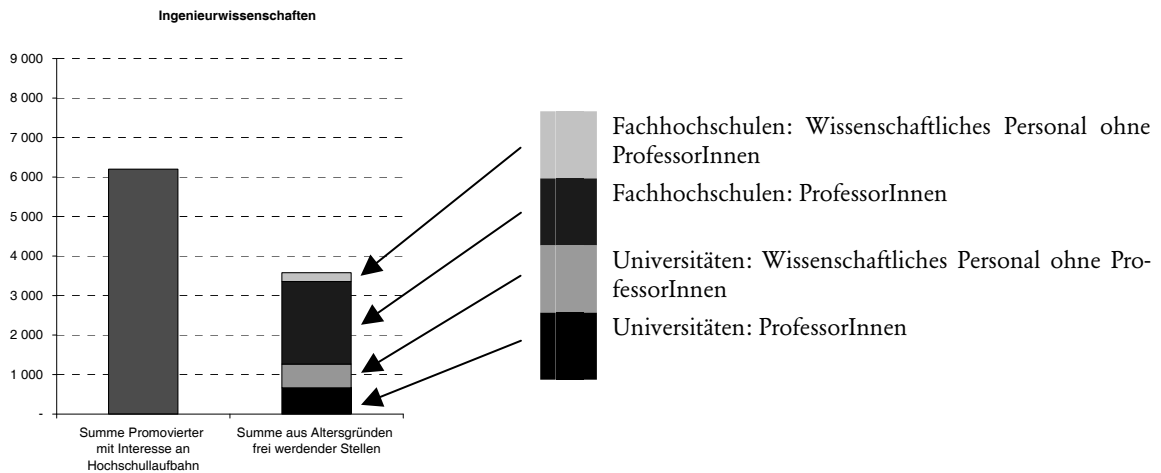
0,35, für die Sprach- und Kulturwissenschaften bei 0,33, für die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 0,28, für die Ingenieurwissenschaften bei 0,27.¹¹

In der Gegenüberstellung des so geschätzten Arbeitsangebotes mit den jeweils aus Altersgründen frei werdenden Stellen zeigt sich dann für alle Fächergruppen erwartungsgemäß eine deutlich höhere Zahl für das Arbeitsangebot als für die -nachfrage. Sichtbar werden allerdings Unterschiede – etwa stehen in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften rund 20.000 potenziell Stellensuchende einer Nachfrage von weniger als 4.000 gegenüber, während in den Ingenieurwissenschaften auch in dieser groben Annäherung der Fachkräftemangel als Problem sichtbar wird.

Abb. 7: Geschätzte Anzahl Promovierter mit Interesse an einer Hochschullaufbahn und voraussichtlich aus Altersgründen ausscheidende ProfessorInnen bis 2020 nach Fächergruppen



11 Die Faktoren orientieren sich zunächst an den von Enders/Bornmann (2001) beschriebenen Berufsverläufen von Promovierten. Allerdings bezieht sich diese Studie nicht auf alle Fächergruppen, sondern auf einzelne Disziplinen. Einige Jahre nach der Promotion arbeiten entsprechend dieser Befragung in der Elektrotechnik 27 %, in der Germanistik 33 %, in der Biologie 28 %, in der Mathematik 37 %, in den Sozialwissenschaften 28 % und in den Wirtschaftswissenschaften 21 % der Promovierten an der Hochschule. Röbbcke und Simon (2001) kommen in den Fächern zu höheren Beschäftigungsanteilen an der Hochschule, ihre Studie bezieht sich allerdings auf StipendiumsnehmerInnen und auf einen frühen Zeitpunkt nach der Promotion. Für die Faktoren hier wurde eine Mischkalkulation vorgenommen.

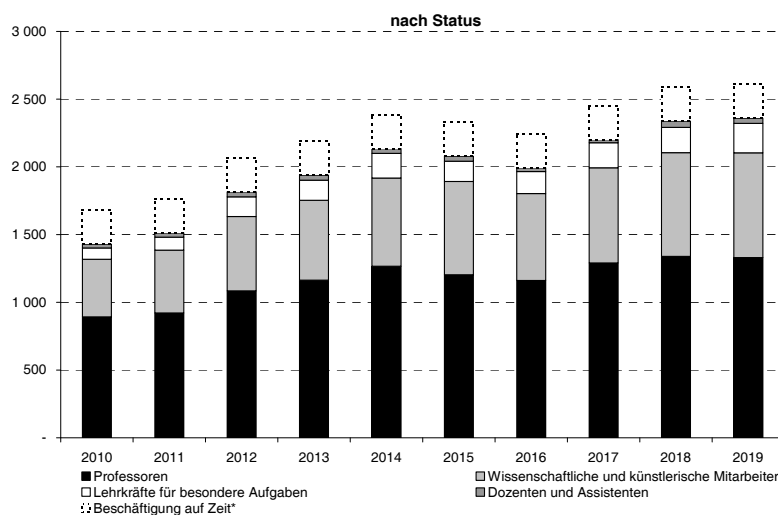


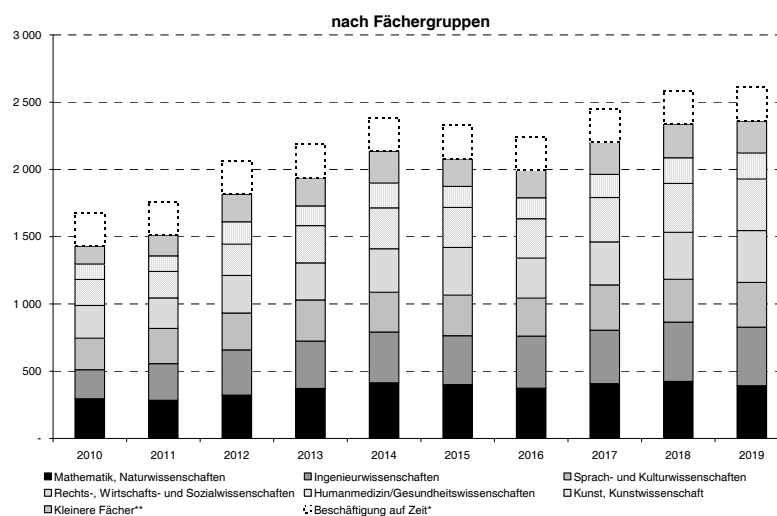
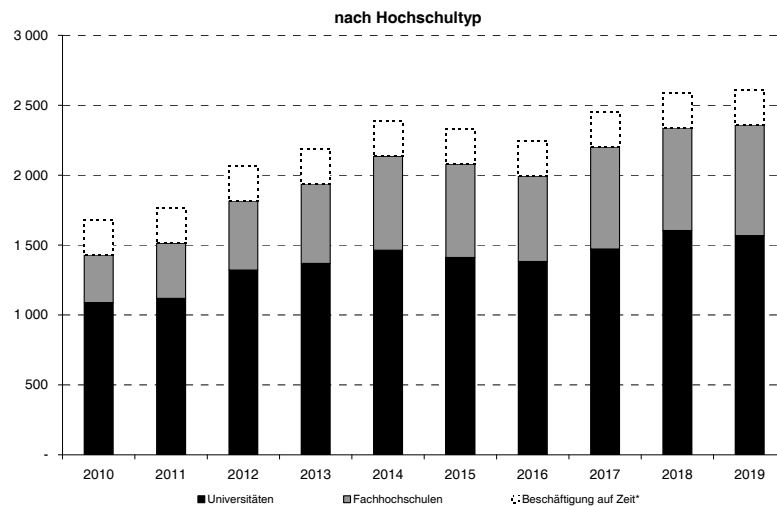
Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnung und Darstellung

4.2 „Natürliche“ Personalfluktuatation

Um einen Eindruck zur künftigen Dynamik am Arbeitsmarkt Wissenschaft zu erhalten, liegt zunächst ein Blick auf anstehende Fluktuation aus Altersgründen nahe. Generell befinden sich die Hochschulen aktuell bereits am Ende einer Phase des umfassenden Generationswechsels. Die überproportionalen Einstellungs- und Verbeamtungszahlen von ProfessorInnen in den 60er und 70er Jahren haben zu einer verzerrten Altersstruktur geführt, so dass im Laufe von 10 bis 15 Jahren beinahe drei Viertel des Bestandes von ProfessorInnen aus dem Dienst ausscheiden, beziehungsweise überwiegend bereits ausgeschieden sind. Bis 2019 scheidet insgesamt noch etwa 11.500 ProfessorInnen und rund 10.000 weitere wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen aus Altersgründen aus dem Amt (vgl. Abbildung 8).

Abb. 8: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach voraussichtlichem Ausscheiden im Alter von 65: 2010 – 2019





Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.4 2009, eigene Darstellung

Hinweis: In dieser Statistik sind Veränderungen durch neue gesetzliche Regelungen zur Rente und Pension mit 67 *nicht* berücksichtigt.

Präzise Daten zum voraussichtlichen Ausscheiden von Personal mit befristeten Arbeitsverträgen stehen nicht zur Verfügung, deshalb wurde die Gesamtzahl aller befristet Beschäftigter zwischen 55 und 65 auf die kommenden zehn Jahre gleich verteilt.

Die Zahl der voraussichtlich aus Altersgründen frei werdenden Stellen steigt in den nächsten Jahren noch einmal an, 2014, 2018 und 2019 sind die Jahre mit den höchsten zu erwartenden Abgangszahlen. Diese Entwicklung ist im wesentlichen bestimmt von den Abgängen der UniversitätsprofessorInnen, aber die Verteilung über die Jahre ist auch für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und an den Fachhochschulen ähnlich. Über die Fächer ist die zu erwartende Entwicklung relativ gleich verteilt, auffällig sind allerdings die hohen Anzahlen voraussichtlicher Abgänge in den Ingenieurwissenschaften in den Jahren 2018/2019.

4.3 Steigende Studierendenzahlen

Die „natürliche“ Personalfluktuaton wurde oben unter der Annahme sonst gleich bleibender Bedingung reflektiert. Dass sich aber die quantitative wie die qualitative Situation an den Hochschulen verändern wird, ist heute bereits ausgemacht. Aktuell wird schon mit geburtenstarken Jahrgängen aus den 90er Jahren sowie mit steigenden Studierendenzahlen durch die doppelten

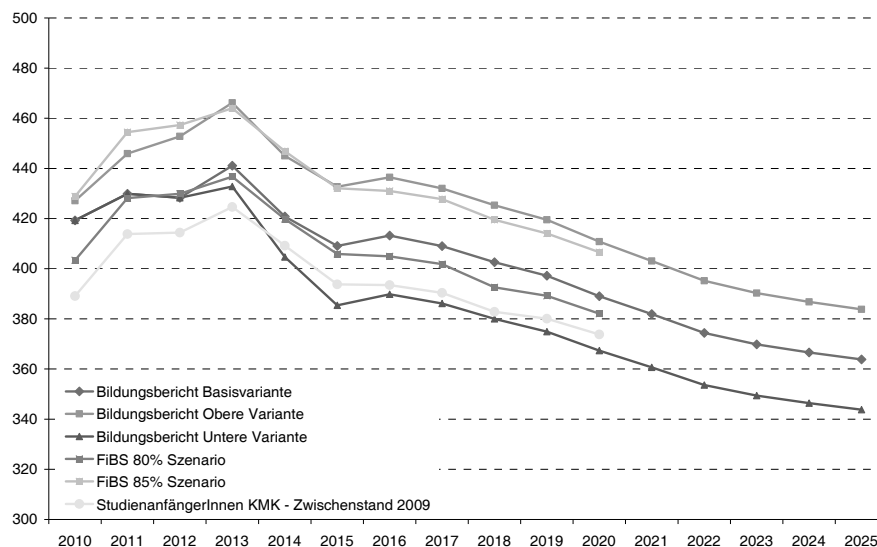
Abiturjahrgänge umgegangen, durch die Aussetzung der Wehrpflicht werden kurzfristig weitere Anforderungen an die Hochschulen gestellt. Politisch wurden diese Entwicklungen bereits durch den Hochschulpakt antizipiert, inzwischen kommen aber Autoren zu der Einschätzung, dass die in diesem Paket angenommenen Studierendenzahlen noch zu gering angesetzt sind (Berthold et al. 2009; Dohmen 2010). Zudem ist der Hochschulpakt ein befristetes Programm und die Frage ist, wie Hochschulen damit personalpolitisch sinnvoll umgehen können.

Der Hochschulpakt wie andere Instrumente der Hochschulsteuerung basieren auf Prognosen zur künftigen Entwicklung der Studienanfängerzahlen. Solche Prognosen sind komplexe Modelle, die auf zahlreichen Annahmen basieren. Ausgehend von der demografischen Entwicklung werden Schulverläufe und -absolventen geschätzt und davon ausgehend wiederum mögliche Übergangsquoten in die Hochschule. Für die geschätzte Zahl der StudienanfängerInnen sind dann zwei Faktoren ausschlaggebend: Die Studienberechtigungs- und die Übergangsquote. Die Studienberechtigungsquote drückt den Anteil an der Bevölkerung zwischen 18 und 21 Jahren mit Hochschulzugangsberechtigung aus. Die Übergangsquote beschreibt dann den Teil der Hochschulzugangsberechtigten, die auch tatsächlich ein Studium antreten.

Für internationale Vergleiche wird in der Regel die Studienanfängerquote herangezogen, diese gibt Auskunft über den Anteil an StudienanfängerInnen an der Bevölkerung im entsprechenden Alter. Dieser Anteil liegt nach OECD-Definition in Deutschland unter 40 % und damit deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 56 % (OECD 2010: 56).

Abbildung 9 präsentiert die Vorausberechnungen von Studienanfängerinnen in unterschiedlichen Varianten:

Abb. 9: Prognosen zu Studienanfängerzahlen (in Tausend)



Quelle: Bildungsbericht 2010, Dohmen 2010 (KMK 2010), eigene Darstellung

Variiert wurden hierbei sowohl die Studienberechtigungsquote als auch die Übergangsquote – allerdings sind die Annahmen zur Modellierung der Studienberechtigungsquote nicht immer transparent. Im Bildungsbericht wird dafür die Absolventinnen-Vorausberechnung zum allgemeinbildenden Schulwesen projiziert und eine für alle drei Varianten gleich bleibende Quote errechnet, die über die Jahre zwischen 47,6 und 60,3 variiert. Den Szenarien des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) liegt in Bezug auf die Studienberechtigungsquote eine „eigene Prognose“ zu Grunde, die nicht näher erläutert wird. Die aktuelle Vorausberechnung der Kultusministerkonferenz (KMK) geht von einer Quote von 45 % im Jahr 2007 aus, die

sich auf 59 % im Jahr 2013 erhöht und in den folgenden Jahren bis 2020 auf 51 % zurückgeht. Die Übergangsquoten in den verschiedenen Szenarien variieren zwischen 75 % und 85 %.

Aus Abbildung 9 geht hervor, dass die drei Varianten des Bildungsberichtes die Gesamtvarianz der sechs hier aufgeführten Prognosen gut wiedergeben können, die folgende Szenarientwicklung stützt sich deshalb auf diese Berechnungen und die Varianten sollen hier noch genauer nachvollziehbar gemacht werden:

In der *Basisvariante* wird von einem außerordentlichen Studienanfängeranstieg 2009 ausgegangen, die Übergangsquote von SchulabsolventInnen in die Hochschule 2009 entsprechend erhöht und dann bis 2012 auf den 5-Jahresdurchschnitt gesenkt. Ab 2012 wird der 5-Jahresdurchschnitt als Übergangsquote konstant verwendet. Zusätzlich wird als Variable eine Übergangsquote vom Bachelor- zum Masterstudium berücksichtigt. In der Basisvariante wird davon ausgegangen, dass an Universitäten 60 % vom Bachelor- in den Masterstudiengang wechseln und an der Fachhochschule 40 %.

Die *Obere Variante* geht für den gesamten Zeitraum bis 2025 von den für 2009 angenommenen erhöhten Übergangsquoten aus. Als Übergangsquote vom Bachelor in den Masterstudiengang wurde in dieser Variante 70 % für die Universitäten und 50 % für die Fachhochschulen angenommen.

Schließlich berechnet die Autorengruppe eine *Untere Variante*. Diese Variante entspricht in Bezug auf die Übergangsquoten bis 2012 der Basisvariante, danach werden die Übergangsquoten gesenkt und ab 2015 durchgängig mit der gesenkten Quote gerechnet. Für die Übergänge vom Bachelor- in den Masterstudiengang wird eine Quote von 50 % für die Universitäten und 25 % für die Fachhochschulen angenommen.

Gemessen an aktuellen hochschulpolitischen Debatten sind wohl alle drei Varianten des Bildungsberichtes als defensive Szenarien einzuschätzen – defensiv insofern, als sie die Realisierung von politischen Zielen kaum einkalkulieren. So wird in allen Varianten die Hochschulbeteiligung im Sinne der Hochschulberechtigungsquote nicht angehoben sondern allein demografisch fortgeschrieben. Dabei wird vielfach als politisches Ziel postuliert, die Hochschulbildungsbeteiligung zu erhöhen – Personen mit Migrationshintergrund sind in Deutschland weit unterproportional an Hochschulen vertreten, ebenso Personen aus Familien ohne akademischen Hintergrund. Der Zusammenhang zwischen Status der Eltern und Bildungsperspektiven der Kinder ist in Deutschland höher als in den meisten europäischen Staaten und wenn es gelingt, diesen Zusammenhang zu lösen, wird auch die Bildungsbeteiligung steigen.

Dass die Übergangsquoten steigen, ist ebenfalls politisch gesetztes Ziel und die Steigerung um rund 5 % eher zurückhaltend kalkuliert. Die Übergangsquoten von jungen Frauen sind immer noch unterproportional. Frauen stellen zwar weit mehr als die Hälfte der Studienberechtigten, von den Berechtigten treten aber nur rund 65 % tatsächlich ein Studium an. Bei den jungen Männern sind dies fast 80 % (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 118). Wie in der unteren Variante anzunehmen, dass die Übergangsquoten nach 2012 wieder sinken erscheint vor diesem Hintergrund nicht plausibel.

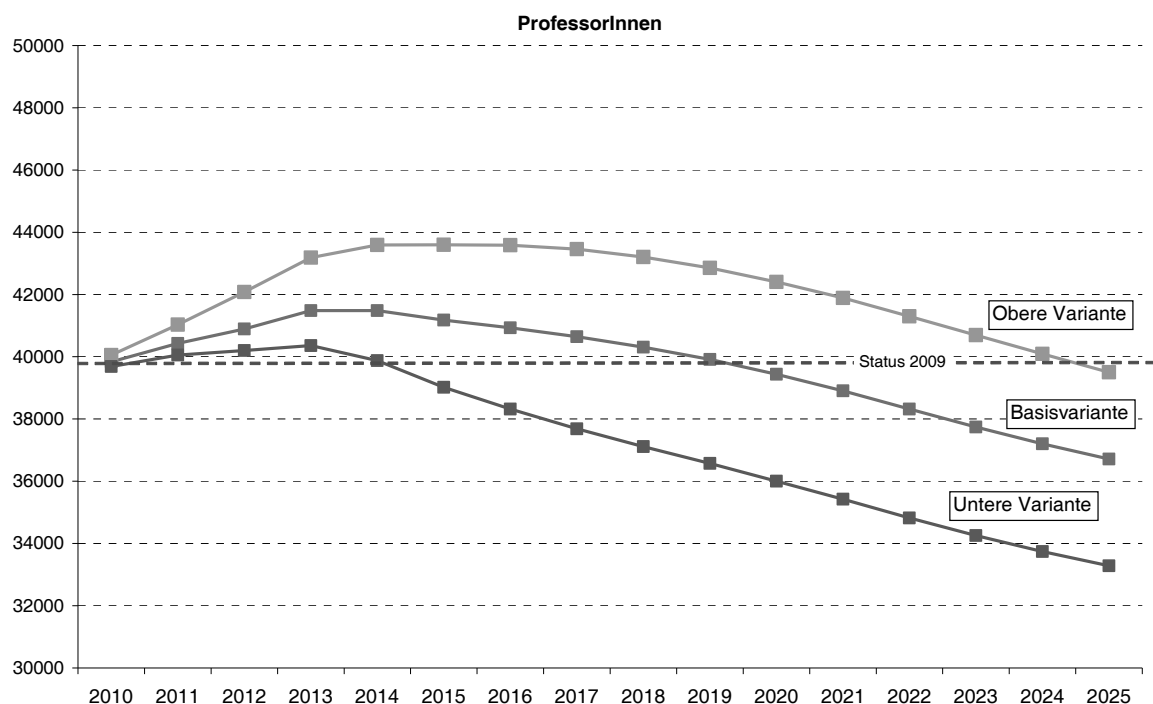
Schließlich weisen erste empirische Befunde bereits heute darauf hin, dass die Übergangsquoten zwischen Bachelor und Master in allen Varianten sehr (voraussichtlich zu) niedrig kalkuliert sind. So ergibt die Absolventenbefragung des INCHER-Kassel, dass von den Bacheloreabsolventinnen an der Universität 78 % und an der Fachhochschule 43 % ein Masterstudium anschließen (Schomburg 2010: 16 f.).

Für die folgenden Berechnungen ist also anzunehmen, dass sie in der Tendenz unter dem realistisch zu erwartenden Bedarf bleiben. Die im Bildungsbericht angenommene Entwicklung der Zahl der Studierenden wurde auf das Personal übertragen. Dafür wurde von den für 2009 errechneten Betreuungsquoten von 1:52,8 in Bezug auf ProfessorInnen und 1:13,4 in Bezug auf wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (für alle Hochschulen) ausgegangen und diese bis 2025 fortgeschrieben.

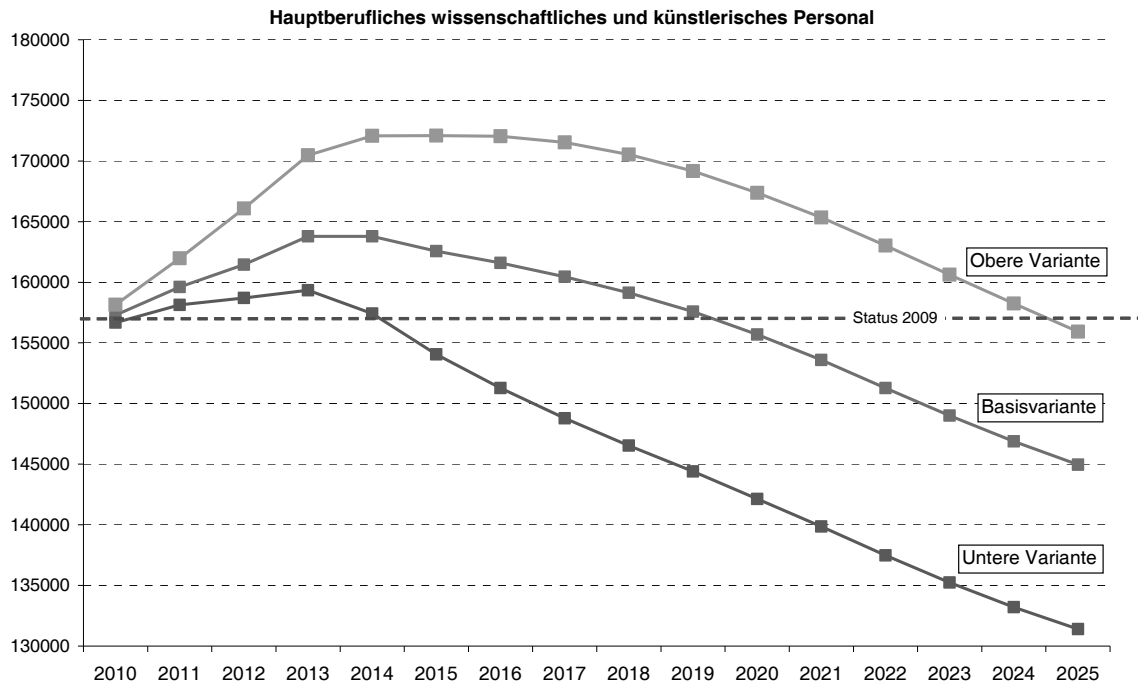
Abbildung 10 zeigt den mit den Varianten verbundenen voraussichtlichen Personalbedarf¹² für die unterschiedlichen Personalkategorien bis 2025. In der Oberen Variante ist demnach der Bedarf sowohl an ProfessorInnen als auch an Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bis zum Jahr 2024 höher als zum Status quo im Jahre 2009. Die Jahre mit dem jeweils höchsten Bedarf sind 2014/2015, hier liegt der Bedarf an ProfessorInnen in der oberen Variante um rund 4.000, an wissenschaftlichen MitarbeiterInnen um rund 15.000 über dem Status quo im Jahre 2009.

Analog zu den Annahmen des Bildungsberichtes zur Entwicklung der Studierendenzahlen sinkt der hier errechnete Personalbedarf in den beiden anderen Varianten bereits früher unter den Status quo – im Jahre 2015 in der Unteren und im Jahre 2020 in der Basisvariante. Gleichwohl ist auch mit diesen Szenarien ein Mehrbedarf an Personal für die kommenden Jahre verbunden. Auch nach der Basisvariante müssten im Jahre 2014 rund 2.000 ProfessorInnen und 6.500 wissenschaftliche MitarbeiterInnen mehr zur Verfügung stehen als im Jahre 2009.

Abb. 10: Bedarf an wissenschaftlichem und künstlerischem Personal bis 2025 in drei Varianten – geschätzt nach Bildungsbericht



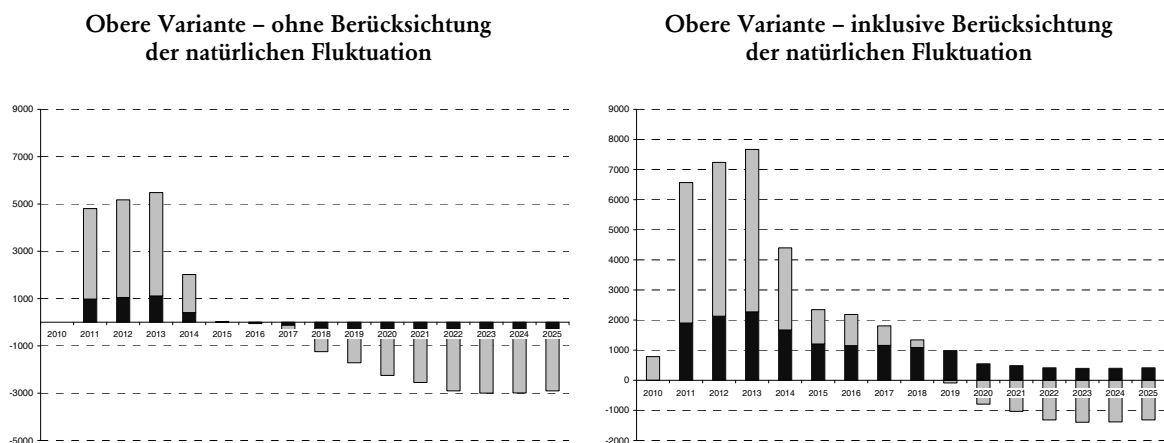
12 Anders als in der Personalschätzung des Bildungsberichtes werden hier *keine Vollzeitäquivalente* ausgewiesen sondern wie beschrieben wurde der Personalbedarf anhand der bisherigen Betreuungsquoten errechnet. Dies erklärt die wesentlich höheren Zahlen im Vergleich zum Bildungsbericht. Hintergrund für das Vorgehen ist zum einen die Konsistenz mit den anderen in dieser Studie genutzten Daten. Zum anderen sind diese Beschäftigtenzahlen unmittelbarer aussagekräftig in Bezug auf den Bedarf an Personal. Für die Interpretation ist allerdings zu beachten, dass hier das Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung unverändert fortgeschrieben wurde – die Größenverhältnisse stimmen damit nur unter der Bedingung, dass die Teilzeitquote gleich bleibt. Der beschriebene Personalbedarf umfasst auch Teilzeitstellen.



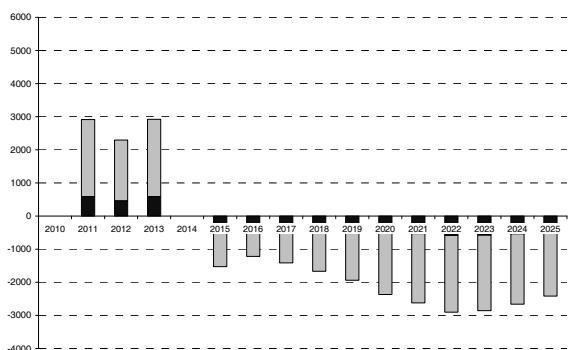
Quelle: Bildungsbericht 2010, Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.1 und 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen und Darstellung

Neben diesen Größenordnungen vermitteln die Grafiken auch einen Eindruck zur Komplexität der personalpolitischen Aufgabe, die in den nächsten Jahren ansteht. Denn unabhängig von der Variante wird für die nächsten wenigen Jahren ein erheblicher Mehrbedarf prognostiziert, der dann aber sukzessive kleiner wird. Und lässt man – wie hier geschehen – politische Ziele weitgehend außer Acht, dann muss sich die Personalpolitik an der Hochschule wesentlich an dieser demografischen Entwicklung orientieren.

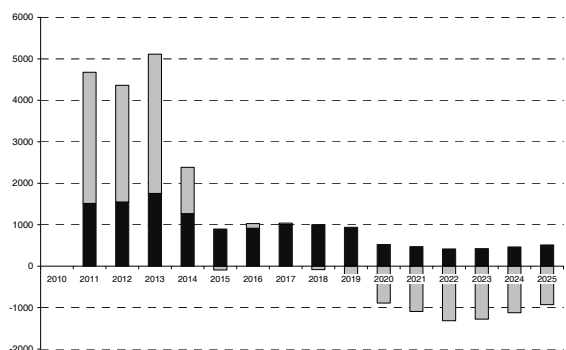
Abb. 11: Jährlicher Personalanpassungsbedarf bis 2025 in drei Varianten – geschätzt nach Bundesbildungsbericht



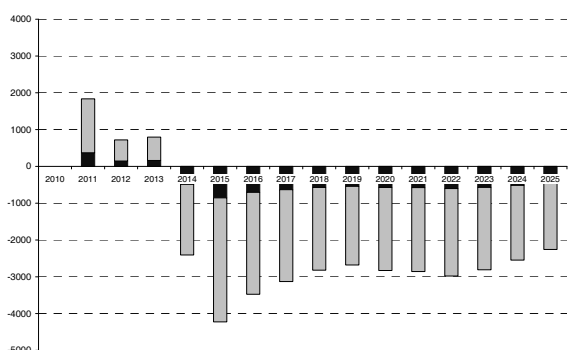
Basisvariante – ohne Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation



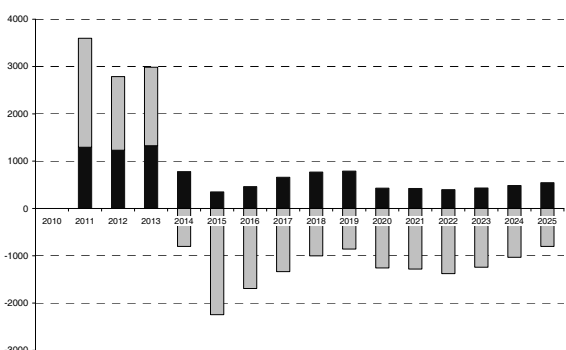
Basisvariante – inklusive Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation



Untere Variante – ohne Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation



Untere Variante – inklusive Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation



■ ProfessorInnen

■ Wissenschaftliches Personal ohne ProfessorInnen

Quelle: Bildungsbericht 2010, Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.1 und 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen und Darstellung

Abbildung 11 illustriert den mit den jeweiligen Varianten verbundenen jährlichen Anpassungsbedarf in den Personalkategorien. Würde man sich unmittelbar und ausschließlich an der Zahl der jeweils in einem Jahr gemeldeten Studierenden orientieren (was aus diversen Gründen natürlich nicht realistisch ist), dann müsste der Personalstand in den hier dokumentierten Größenordnungen jährlich erhöht oder reduziert werden. Gegenübergestellt ist dabei der jährliche Veränderungsbedarf, der sich allein aus den beschriebenen Szenarien des Bildungsberichtes ergibt (jeweils linke Grafik) und der Veränderungsbedarf, wenn zusätzlich die natürliche Fluktuation durch altersbedingtes Ausscheiden berücksichtigt wird (vgl. Abschnitt 4.2, jeweils rechte Grafik)¹³.

In der oberen Variante und ohne Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation müssten in den nächsten drei Jahren jährlich insgesamt rund 5.000 Stellen zusätzlich geschaffen werden. Kalku-

13 Für die natürliche Fluktuation liegen – wie oben beschrieben – präzise Vorhersagen nur bis zum Jahre 2019 vor. Für die Jahre 2020 bis 2025 wurde mit jeweils 1.000 ProfessorInnen und 1.000 wissenschaftliche MitarbeiterInnen ein Durchschnitt geschätzt, der auf Grundlage der Altersverteilung der aktuell Beschäftigten realistisch ist. Damit wird hier nur die Fluktuation berücksichtigt, die mit einem „realen“ Neubesetzungsbedarf verbunden ist – die aus Altersgründen ausscheidenden WissenschaftlerInnen stehen für die Aufgaben nicht mehr zur Verfügung. Die regelmäßige Fluktuation, die durch Neubesetzungsbedarf von befristeten Stellen entsteht, liegt um ein Vielfaches höher.

liert man die aus Altersgründen frei werdenden Stellen mit ein, liegt der jährliche Einstellungsbedarf in dieser Zeit zwischen 6.500 und 7.700, in Summe bis zum Jahr 2013 bei rund 20.000.

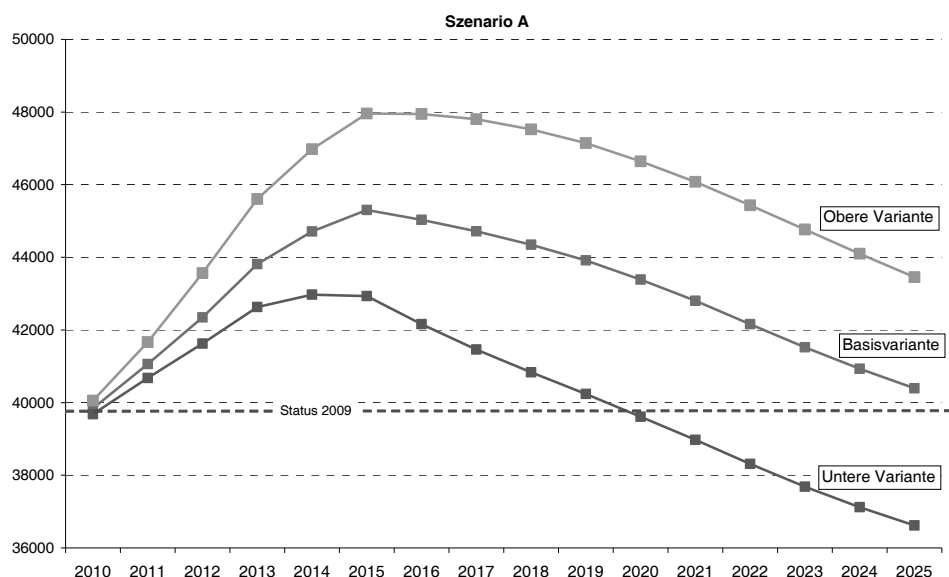
Ohne Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation ergäbe sich in der oberen Variante ab 2017 ein jährlicher negativer Anpassungsbedarf, der langsam wächst und in den Jahren 2022 bis 2025 mit jährlich rund 3.000 am höchsten ist. Inklusiv Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation besteht bis zum Jahr 2018 jährlich zusätzlicher Einstellungsbedarf sowohl für ProfessorInnen als auch für wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Ab dem Jahre 2020 müsste nach dieser Rechnung die Zahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen reduziert werden, weiterhin aber nicht die der ProfessorInnen. Bis einschließlich zum Jahre 2025 besteht ein jährlicher Einstellungsbedarf von mindestens rund 500 ProfessorInnen, dies auch noch nach dem oben kalkulierten enormen Aufwuchs bis 2013/14.

Dieser durchgängig bleibende Einstellungsbedarf in Bezug auf ProfessorInnen gilt auch für die untere und für die Basisvariante, wenn jeweils die natürliche Fluktuation mit einkalkuliert wird. In Bezug auf die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird der Anpassungsbedarf in der Basisvariante im Jahr 2020 und in der unteren Variante im Jahr 2014 negativ.

4.4 Verbesserte Betreuungsrelationen

In der Berechnung der unterschiedlichen Szenarien wurde angenommen, dass die Betreuungsrelationen an den Hochschulen konstant bleiben. Diese Bedingung ist zumindest insofern unwahrscheinlich, als es inzwischen zahlreiche Initiativen zur Verbesserung der Betreuungsrelation gibt und auch der Wissenschaftsrat sich mehrfach zur Qualität der Lehre geäußert und bessere Betreuungsverhältnisse gefordert hat (WR 2008). Ob, wann und inwiefern diese Forderungen umgesetzt werden können, lässt sich nicht realistisch schätzen. Im Sinne einer Illustration soll aber im Folgenden einmal angenommen werden, dass den Forderungen des Wissenschaftsrats weitgehend entsprochen würde.

Abb. 12: Bedarf an ProfessorInnen bis 2025 bei verbesserten Betreuungsrelationen



Quelle: Wissenschaftsrat 2008, Bildungsbericht 2010, Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.1 und 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen und Darstellung

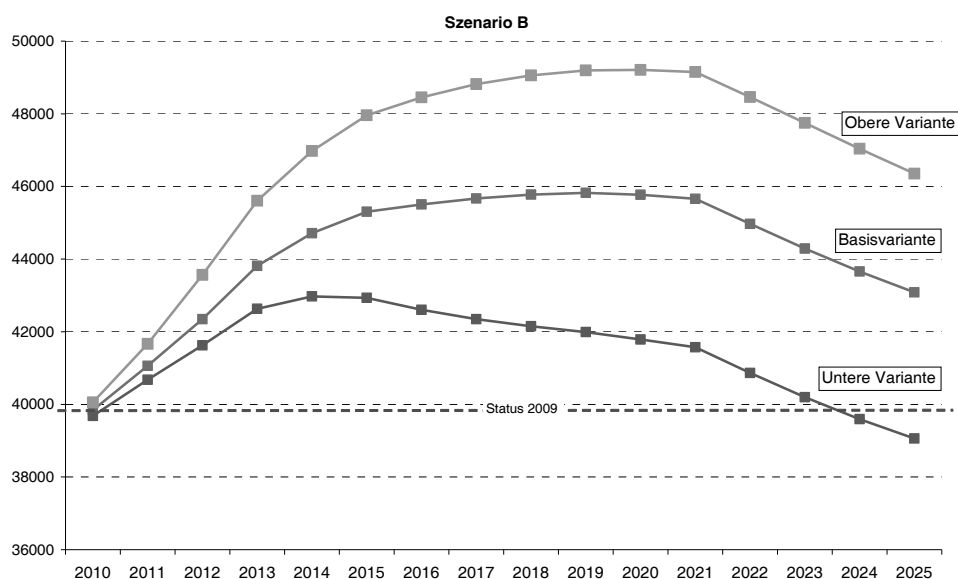
Für diese Illustration wurde allerdings die Berechnung des Wissenschaftsrats wesentlich vereinfacht. Das Gremium hat Schätzungen pro Fachbereich erstellt und hat zudem die Berechnung der Betreuungsverhältnisse präziser auf (bei besseren Betreuungsrelationen sinkenden) Studienzeiten bezogen. So ergeben sich empfohlene Betreuungsrelationen zwischen 1:62,1 (in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) und 1:23,4 (in der Humanmedizin). Als Überblick werden hier zwei Entwicklungen über alle Fächer hinweg angenommen:

Szenario A: Ein sukzessives Absenken der aktuellen Quote von 1:52,8 auf 1:48 bis zum Jahre 2015, danach Fortschreibung dieser Quote.

Szenario B: Ein sukzessives Absenken der aktuellen Quote von 1:52,8 auf 1:45 bis zum Jahre 2020, danach Fortschreibung dieser Quote.

Beide Szenarien wurden wiederum für die drei Varianten der Studierendenentwicklung nach dem Bildungsbericht errechnet – im Unterschied zu den Darstellungen oben beziehen sich diese Schätzungen nun allein auf die Statusgruppe der *ProfessorInnen*:

Abb. 13: Bedarf an ProfessorInnen bis 2025 bei verbesserten Betreuungsrelationen – Szenario B



Quelle: Wissenschaftsrat 2008, Bildungsbericht 2010, Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.1 und 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen und Darstellung

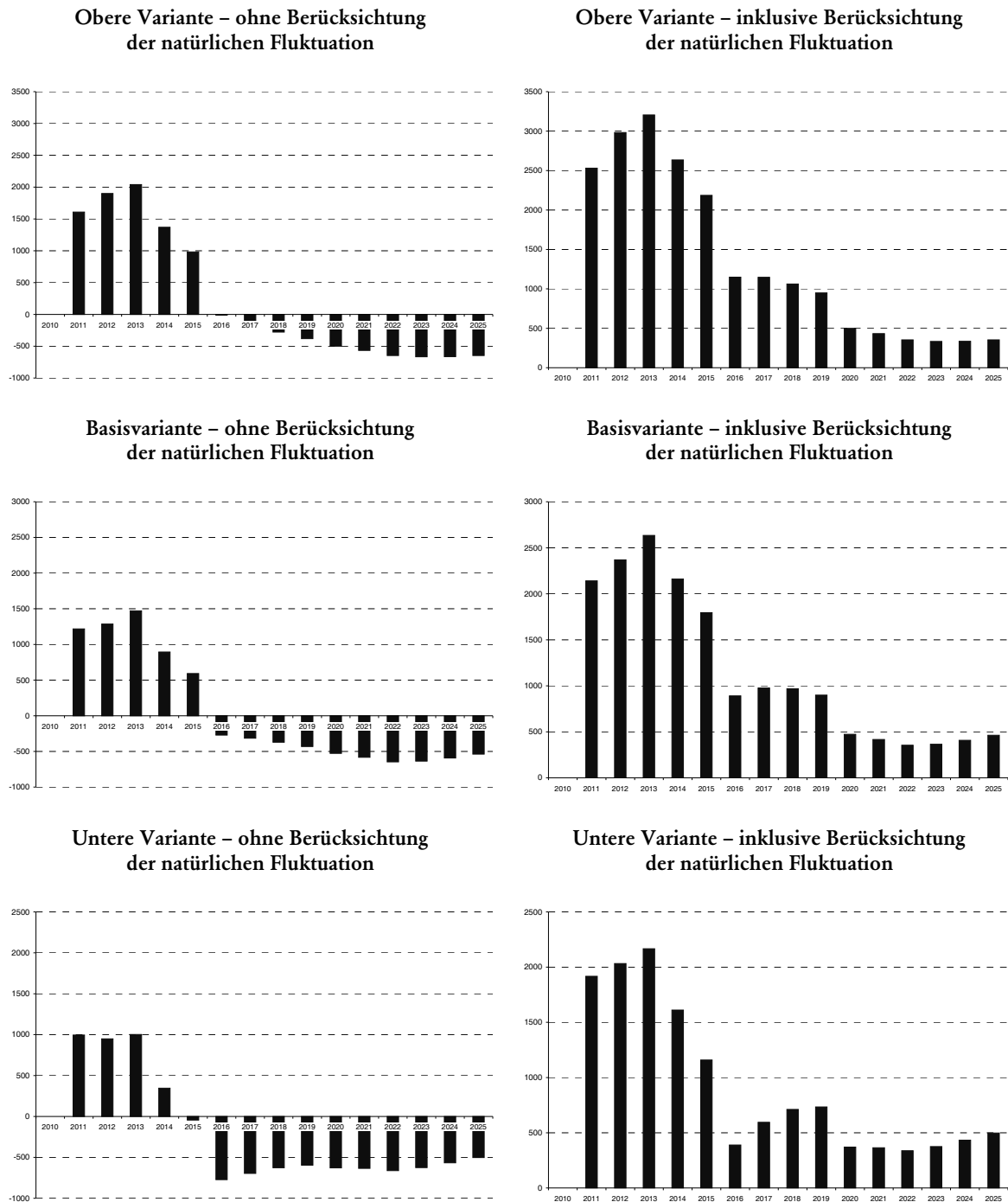
Um Szenario A zu realisieren, das nahe an den Empfehlungen des Wissenschaftsrates orientiert ist, müssten bis zum Jahr 2014 je nach Variante zwischen rund 3.000 und 8.000 ProfessorInnen mehr zur Verfügung stehen als im Jahre 2009. Sowohl in der oberen als auch in der Basisvariante bleibt der Bedarf an ProfessorInnen bis zum Jahre 2025 über dem Status quo von 2009. Allein in der unteren Variante würde der Bedarf ab dem Jahre 2021 unter das Niveau von 2009 absinken.

Mit dem ehrgeizigeren Szenario B wäre ein Mehrbedarf an ProfessorInnen von bis zu rund 9.000 in den Jahren 2019 bis 2021 in der oberen Variante verbunden. Im Jahre 2025 läge der Bedarf in der oberen Variante noch rund 6.500, in der Basisvariante 3.000 über dem Status von 2009. Bei Realisierung dieser Betreuungsquote von 1:45 ergäbe sich auch in der oben als wenig realistisch eingestuften unteren Variante bis zum Jahre 2023 ein Zusatzbedarf an ProfessorInnen.

Abbildungen 14 und 15 dokumentieren analog zum Vorgehen oben den jährlichen Personalanpassungsbedarf, der mit den Szenarien in den drei Varianten verbunden wäre – wiederum jeweils

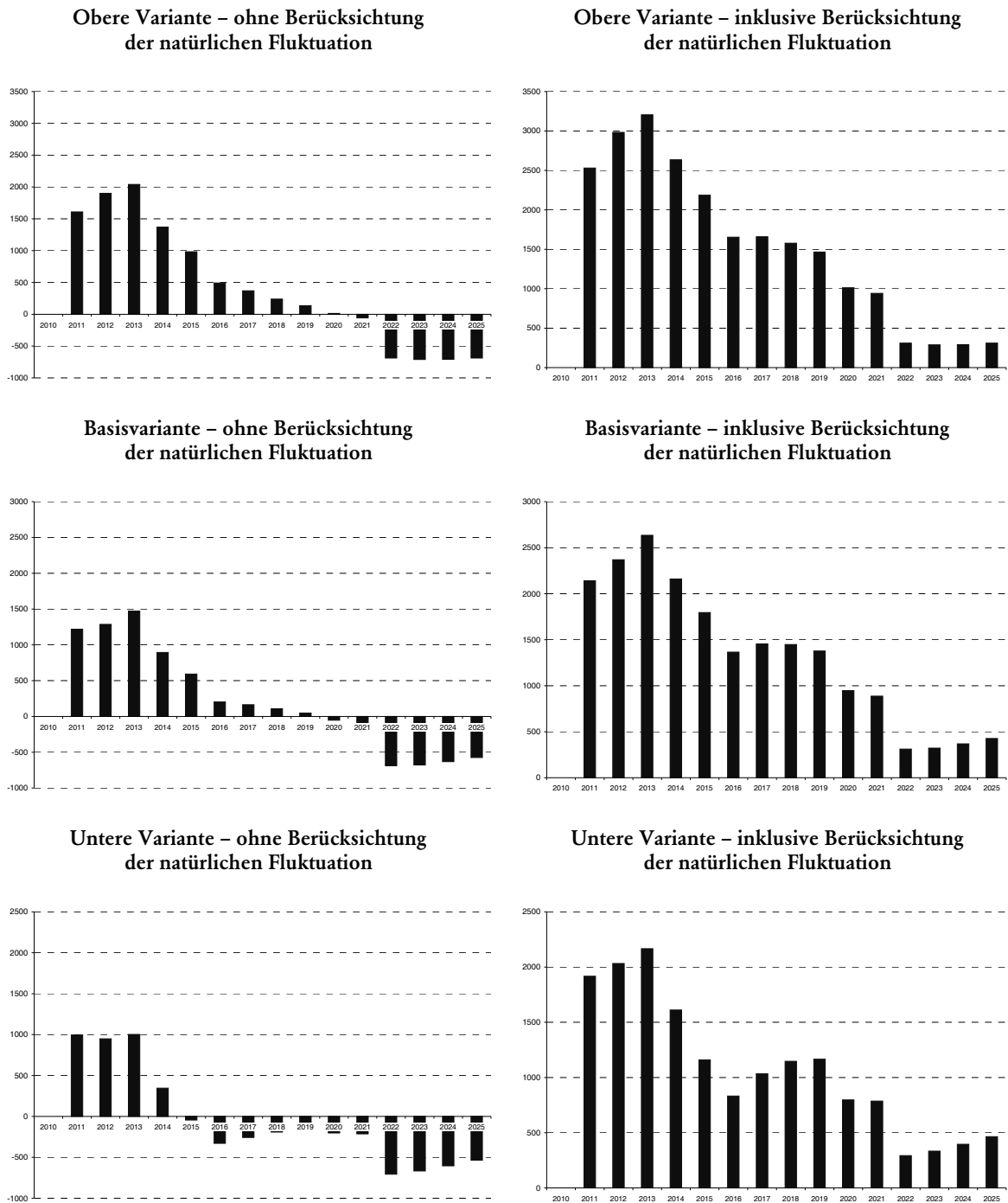
einmal ohne Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation (linke Grafiken) und einmal mit Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation (rechte Grafiken).

Abb. 14: Jährlicher Anpassungsbedarf bis 2025 bei verbesserten Betreuungsrelationen- Szenario A (nur ProfessorInnen)



Quelle: Wissenschaftsrat 2008, Bildungsbericht 2010, Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.1 und 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen und Darstellung

Abb. 15: Jährlicher Anpassungsbedarf bis 2025 bei verbesserten Betreuungsrelationen – Szenario B (nur ProfessorInnen)



Quelle: Wissenschaftsrat 2008, Bildungsbericht 2010, Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.1 und 4.4, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen und Darstellung

Verbesserte Betreuungsrelationen ergeben in Kombination mit der natürlichen Fluktuation, die durch aus Altersgründen frei werdende Stellen entsteht, für alle Varianten einen nachhaltigen Mehrbedarf an ProfessorInnen bis zum Jahre 2025. In der oberen Variante müssten bis zum Jahre 2015 insgesamt rund 13.500 ProfessorInnen eingestellt werden, um eine verbesserte Betreuungsrelation zu realisieren und gleichzeitig die natürliche Fluktuation auszugleichen. Der jährliche Einstellungsbedarf liegt danach bis zum Jahre 2019 für Szenario A bei rund 1.000, für Szenario B bei 1.500. Ab 2020 müssten jährlich zwischen 250 und 1.000 ProfessorInnen eingestellt werden.

Für die untere und für die Basisvariante liegen die Zahlen erwartungsgemäß niedriger, aber hier bleibt ebenfalls der Einstellungsbedarf auch nach 2015 hoch. In der Basisvariante liegt er bis zum Jahre 2019 bei jährlich rund 1.000 für Szenario A und jährlich rund 1.500 für Szenario B. Ab 2020 sinkt dann der jährliche Einstellungsbedarf unter die 1.000er-Marke und variiert im Bereich zwischen 250 und 500.

Die Illustration kann Mehrfaches ausdrücken: Einerseits zeigt sich, dass eine politisch konsequent verfolgte Strategie zur Verbesserung der Betreuungsrelationen auf mittlere Sicht einen ebenso starken Einfluss auf den Bedarf an ProfessorInnen haben kann wie demografische Faktoren. Andererseits ist leicht nachzuvollziehen, dass eben dieser Zusammenhang die konsequente Umsetzung einer solchen Strategie so schwierig, weil so kostenintensiv macht.

4.5 Zusammenfassung der Szenarien

Der künftige Personalbedarf an Hochschulen hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab und nicht alle können hier in angemessener Weise eingeschätzt werden. Auf der Grundlage vorhandener Daten und plausibler Annahmen wurden drei wesentliche Entwicklungen antizipiert und für Bedarfsschätzungen genutzt: 1. Aus Altersgründen absehbare Abgänge von wissenschaftlichem Personal, 2. die Entwicklung der Studierendenzahl und 3. eine Veränderung der Betreuungsquoten. Keiner der Faktoren lässt sich präzise vorhersagen und insbesondere zur Schätzung der Studierendenzahl sind eine Reihe von Annahmen erforderlich. Mit dem Bildungsbericht stützt sich diese Studie auf die umfassendste Simulation, die für Deutschland verfügbar ist. Gleichwohl können politisch gesetzte Ziele, wie etwa eine deutlich stärkere Hochschulbeteiligung von bislang bildungsfernen Personengruppen auch mit den hier vorgestellten Varianten kaum nachvollzogen werden. Insofern können in Bezug auf die Entwicklung der Studierendenzahlen alle Varianten als eher defensiv eingeschätzt werden. Die Veränderung der Betreuungsquote ist in Szenario A in der Dimension mit dem Vorschlag des Wissenschaftsrates vergleichbar und geht in Szenario B darüber hinaus.

Alle dargestellten Varianten zeigen nun einen erheblichen Mehrbedarf an wissenschaftlichem und künstlerischem Personal innerhalb der nächsten wenigen Jahre. Demografisch bedingt (und der Simulation im Bildungsbericht entsprechend) sinkt dieser Mehrbedarf in den folgenden Jahren ab. Und dieses Verhältnis von zunächst Auf- dann Abbaubedarf von Personal stellt personalpolitisch die große Herausforderung dar. In der Zusammenschau aller hier berücksichtigter Faktoren zeigt sich allerdings auch nachhaltiger Personalbedarf.

Tab. 3: Künftiger Personalbedarf nach Varianten

		Jahr des höchsten Personalmehrbedarfs (im Verhältnis zu 2009)	Maximum des Personalmehrbedarfs (im Verhältnis zu 2009)	Summe des Gesamtbedarfs bis 2025 – ohne Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation	Summe des Gesamtbedarfs bis 2025 – mit Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation
		(1)	(2)	(3)	(4)
Basisvariante	ProfessorInnen	2014	1.644	-3.126	13.635
	wissenschaftliches Personal ohne ProfessorInnen	2014	6.489	-12.343	3.514
Obere Variante	ProfessorInnen	2014	3.757	-552	16.209
	wissenschaftliches Personal ohne ProfessorInnen	2014	14.802	-2.213	14.431
Untere Variante	ProfessorInnen	2013	521	-6.400	10.361
	wissenschaftliches Personal ohne ProfessorInnen	2013	2.056	-25.268	-9.411
Betreuungsquote 1:48 – Basisvariante	ProfessorInnen	2015	5.461	553	17.314
Betreuungsquote 1:48 – Obere Variante		2015	8.117	3.397	20.158
Betreuungsquote 1:48 – Untere Variante		2015	3.135	-3.065	13.696
Betreuungsquote 1:45 – Basisvariante	ProfessorInnen	2019	5.983	3.246	20.007
Betreuungsquote 1:45 – Obere Variante		2019	9.366	6.294	23.055
Betreuungsquote 1:45 – Untere Variante		2015	3.135	-624	16.137

Tabelle 3 fasst die Eckpunkte aller dargestellten Szenarien und Varianten zusammen. Bei gleich bleibender Betreuungsquote ergibt sich über alle Varianten der höchste Personalbedarf in den Jahren 2013 oder 2014, bei variierter Betreuungsquote ist erst im Jahr 2015 im Szenario A oder auch 2019 im Szenario B der Höchstbedarf erreicht (Spalte 1). Der jeweilige Höchstbedarf wird für die Varianten mit konstanter Betreuungsquote für ProfessorInnen und wissenschaftliches Personal ohne ProfessorInnen getrennt ausgewiesen und orientiert sich am Status quo von 2009 (Spalte 2). Minimum werden in den nächsten Jahren rund 1.500 und Maximum rund 3.800 ProfessorInnen zusätzlich gebraucht, für wissenschaftliches Personal ohne ProfessorInnen variieren die Werte zwischen rund 2.000 und 15.000. Mit veränderten Betreuungsverhältnissen wäre ein Mehrbedarf an ProfessorInnen bis zum jeweiligen Höchststand zwischen rund 3.000 und 9.500 verbunden.

Spalte 3 der Tabelle fasst den gesamten entstehenden Personalbedarf bis 2025 ohne Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation zusammen. Für alle Szenarien und Varianten wurden hier jeweils die jährlichen Anpassungsbedarfe summiert. Ohne Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation und ohne eine Veränderung der Betreuungsquote zeigt sich, dass der Mehrbedarf in den ersten Jahren in allen Varianten niedriger ausfällt als der summierte Minderbedarf in den Folgejahren. In der Summe ergibt sich ein Minderbedarf von insgesamt rund 3.000 ProfessorIn-

nen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in der oberen Variante und von rund 32.000 in der unteren Variante.

Die Vorzeichen ändern sich allerdings, wenn man eine andere Betreuungsrelation annimmt und zusätzlich wenn die natürliche Fluktuation Berücksichtigung findet (Spalte 4). Der höchste summierte Anpassungsbedarf bis 2025 liegt dann bei rund 23.000 ProfessorInnen und entsteht bei Realisierung einer Betreuungsquote von 1:45 und einer Entwicklung der Studierendenzahlen entsprechend der oberen Variante. Der niedrigste Bedarf entsteht in der unteren Variante ohne Veränderung der Betreuungsquote. Bei Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation läge dann der summierte Anpassungsbedarf für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei rund -9.500, der für ProfessorInnen bleibt allerdings auch positiv bei über 10.000.

Derartige Zahlenzusammenstellungen sind nun keineswegs wörtlich zu nehmen, sie sind nicht in der Lage, die realen Prozesse an einem Arbeitsmarkt wiederzugeben. So bleiben erheblichen Faktoren wie Matchingprozesse in dieser Rechnung unberücksichtigt. Beispielsweise wissen wir nicht, wie groß die fachliche und regionale Übereinstimmung zwischen zunächst vorhandenem Mehrbedarf und anschließend aus Altersgründen frei werdenden Stellen ist.

Wenn sie nicht in dieser Weise wörtlich genommen wird, kann diese Zusammenfassung aber als Illustration dennoch wertvolle Hinweise geben. Erste Gedanken in diesem Sinne werden im folgenden Ausblick angedeutet.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Ziel dieser Studie ist, die bisherige und künftig absehbare quantitative Entwicklung am Arbeitsmarkt Hochschule vor dem Hintergrund qualitativer Besonderheiten dieses Arbeitsmarktes zu reflektieren. Die Unsicherheit von Karrieren wird als wesentliches Charakteristikum dieses Arbeitsmarktes angenommen. Diese Unsicherheit ist so lange funktionslogisch, wie die Beschäftigung an der Hochschule im Sinne von organisierten Anarchien strukturiert ist. ProfessorInnen verfügen hier über größte Autonomie und erhalten ihre Reputation in der internationalen Fachgemeinschaft. Die Hochschule verfügt kaum über wirksame Personalentwicklungsinstrumente und dauerhafte Verträge werden deshalb an solche WissenschaftlerInnen vergeben, die bereits über große Reputation verfügen.

Dass die Hochschule heute noch in gleicher Weise dieser Logik folgt wie vor einigen Jahrzehnten kann mit Blick auf aktuelle Entwicklungen jedenfalls in Frage gestellt werden – angedeutet wurden die Stichworte Wettbewerb als Koordinationsmechanismus, Profilbildung und Organisationswerdung der Hochschulen sowie Lehre „nach Bologna“. Die quantitative Dynamik allerdings zeigt sehr deutlich, dass das Prinzip der Unsicherheit in den letzten Jahren zu- und nicht abgenommen hat. Für junge WissenschaftlerInnen ist ein befristeter Arbeitsplatz der Normalfall. Gleichzeitig machen die Analysen deutlich, dass ein Großteil der Aufgaben an Hochschulen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen geleistet wird, von eben jenen, die in der Regel in unsicheren Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Im Verhältnis zu dem enormen Wachstum der Studierendenzahlen ist die Anzahl der ProfessorInnen nur minimal erhöht worden.

Die Prognosen gehen nun von weiterhin erheblichem Wachstum der Studierendenzahlen aus – mindestens für die nächsten rund zehn Jahre. Die Berechnungen dieser Studie machen deutlich, dass damit ein kurzfristiger Mehrbedarf von ProfessorInnen zwischen rund 1.600 und 3.800 und von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal von 2.000 bis 14.800 verbunden ist. Dieser Mehrbedarf ist in den Folgejahren bis 2025 rückläufig und wird in allen Varianten negativ – was faktisch einem Bedarf an nachhaltigem Personalabbau gleichkäme.

Berücksichtigt man aber neben der Entwicklung der Studierendenzahlen auch den Neubesetzungsbedarf von Stellen, die aus Altersgründen frei werden, dann ergibt sich ein nachhaltiger Personalbedarf von bis zu rund 16.000 ProfessorInnen und 14.000 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Bei einer (politisch gewollten) Verbesserung der Betreuungsquote würde summiert ein zusätzlicher Bedarf alleine an ProfessorInnen von bis zu 23.000 bis zum Jahre 2025 entstehen.

Vor diesem Hintergrund werden drei Kernaufgaben künftiger Personalpolitik deutlich:

Personalstrukturen verändern: Wenn die Schätzungen annähernd plausibel sind, dann liegt als eine wesentliche Strategie auf der Hand, das Nadelöhr zur Professur weiter zu öffnen. Selbst bei gleich (ungünstig) bleibenden Betreuungsrelationen besteht ein nachhaltig hoher Bedarf an ProfessorInnen. Für die große Zahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, bleiben die Hürden zur Erreichung einer Professur aber nach wie vor hoch. Juniorprofessur und Nachwuchsgruppen wurden vielfach als sinnvolle Instrumente beschrieben (Böhmer et al. 2008), sie haben aber bislang keine strukturellen Veränderungen bewirken können. Nötig erscheint eine andere Art von Zäsur, die auch die Berufungsverfahren erreichen kann – denn die Reputation der Habilitation ist nicht allein per Gesetz zu reduzieren.

Eine Reform der Personalstrukturen bräuchte aber darüber hinaus gehende Perspektiven. Die aktuell vorfindbare und in den letzten Jahren weiter zementierte Zweiteilung der Belegschaft in ProfessorInnen (verbunden mit höchster Sicherheit und Reputation) und Nicht-ProfessorInnen (verbunden mit Unsicherheit und Abhängigkeit) wird dem breiten Spektrum an Aufgaben in Forschung und Lehre nicht gerecht. Dieses Aufgabenspektrum wird sich aller Voraussicht nach weiter differenzieren, es entstehen Profile an der Schnittstelle zwischen Forschung und (Kooperations-)Management, Weiterbildung, Öffentlichkeitsarbeit. Die personalpolitische Aufgabe ist es deshalb, inhaltlich und vertraglich attraktive Positionen neben der Professur zu etablieren.

Unsicherheit reduzieren: Mit einer Veränderung der Personalstruktur in diesem Sinne unmittelbar zusammen hängt eine Reduktion der (vertraglichen) Unsicherheit. Die dargestellten Prognosen legen einen Befristungsbedarf in dem aktuell praktizierten Ausmaß nicht nahe, vielmehr wird für alle Varianten ein Mehrbedarf über die aktuell (befristet) Beschäftigten hinaus vorausgesagt.

Ein Tenure Track ist für junge WissenschaftlerInnen das wesentliche Merkmal zur Bewertung der Attraktivität von Hochschularbeitsplätzen. Entsprechend wird sich an dieser Frage auch künftig entscheiden, ob es im deutschen Hochschulsystem gelingt, potenzialreiche WissenschaftlerInnen zu halten. Wiederum ist dies nicht allein mit Gesetzen getan – wie am Beispiel der Juniorprofessur nachvollziehbar. Vielmehr sind hier auch Finanzierungskonzepte gefragt, die Hochschulen einen Anreiz für unbefristete Verträge geben.

Lehre aufwerten: Ein Wissenschaftssystem, in dem allein gute Forschung belohnt wird, kann den künftigen Anforderungen nicht gerecht werden. Dieses Dauerthema der Hochschulen und Hochschulforschung wird sich in den nächsten Jahren wieder neu und vehementer stellen. Auf der einen Seite steigen die Studierendenzahlen, auf der anderen Seite wächst weiter der Druck, in der internationalen Wissenschaftsgemeinschaft präsent zu sein. Denn nur anerkannte Publikationen und nachhaltige Netzwerkarbeit verschaffen den Erfolg im Wettbewerb um Drittmittel.

Die Einrichtung von reinen Lehrprofessuren allerdings lösen dabei insofern das Problem nicht, als Lehre damit als Tätigkeit in der Akademia gerade nicht aufgewertet sondern an spezialisiertes Personal ausgegliedert wird. Vielversprechender dagegen sind Konzepte, die flexible Deputatsveränderungen im Laufe einer wissenschaftlichen Laufbahn ermöglichen – Phasen intensiverer Forschung und intensiverer Lehre könnten sich abwechseln.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Berlin: wbv
- Behrens, Julia/Fischer, Lars/Minks, Karl-Heinz/Rösler, Lena (2009): Die internationale Positionierung der Geisteswissenschaften in Deutschland. Eine empirische Untersuchung. HIS Projektbericht. Hannover: HIS
- Berthold, Christian/Gabriel, Gösta/Stuckrad, Thimo von (2009): Zwei Jahre Hochschulpakt 2020 (1. Phase) – eine Halbzeitbilanz. 16 Länderberichte zu Herausforderungen, Maßnahmen und (Miss-)Erfolgen. Gütersloh: CHE Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH
- Bloch, Roland (2007): Flexibel studieren? Konsequenzen der Studienreformen für die studentische Praxis. In: Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung 2/2007: 73-87
- Böhmer, Susan/Hornbostel, Stefan/Meuser, Michael (2008): Postdocs in Deutschland. Evaluation des Emmy Noether-Programms. iFQ-Working Paper No. 3. Bonn: IFQ. Im Internet: http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_3_2008.pdf
- Boockmann, Bernhard/Hagen, Tobias (2005): Die Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse für die Zugänge und den Verbleib in Beschäftigung. In: Martin Kronauer und Gudrun Linne (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma, S. 149-168
- Buchholz, Kai/Gülker, Silke/Knie, Andreas/Simon, Dagmar (2008): Attraktivität von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich: Wie erfolgreich sind die eingeleiteten wissenschaftspolitischen Initiativen und Programme? Studie 12-2009 für die Expertenkommission für Forschung und Innovation. Berlin. Im Internet: www.e-fi.de/fileadmin/Studien/StuDIS2009/EFI-Bericht-WZB_rev_Febr09.pdf. Stand: März 2009
- Burkhardt, Anke (Hg.) (2008): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt Leipzig
- Cohen, Michael D./March, James G. (1974): Leadership and Ambiguity. The American College President. Neuauflage 1986. New York: McGraw-Hill
- Deutsche Physikalische Gesellschaft (2010): Der Zugang zur Hochschullehrerlaufbahn im Fach Physik an deutschen Universitäten: Habilitation, Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung. Bad Honnef: Deutsche Physikalische Gesellschaft e. V.
- Dohmen, Dieter (2010): FiBS Studienanfängerprognose 2010 bis 2020: Bundesländer und Hochschulpakt im Fokus. FiBS Forum Nr. 48. Berlin: FiBS
- Enders, Jürgen (2005): Promovieren als Prozess. Die Förderung von Promovierenden durch die Hans-Böckler-Stiftung. edition der Hans-Böckler-Stiftung 160. Düsseldorf
- Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt a. M.; New York
- Gülker, Silke (2010): Arbeitsmarkt Wissenschaft – Strukturen und Trends. In: WSI Mitteilungen 5/2010: 227-233
- Gülker, Silke/Knie, Andreas/Simon, Dagmar (2009): Bachelor und Bologna: Warum die Reform reformiert werden muss. WZBrief Bildung, 10. November 2009. Berlin: WZB
- Hartmann, Michael (2006): Die Exzellenzinitiative – ein Paradigmenwechsel in der deutschen Hochschulpolitik. In: Leviathan. Berliner Zeitschrift für Sozialwissenschaft 2/2006: 447-465
- Herkommer, Vera (2007): Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem: das Verhältnis der Juniorprofessoren zu drittmittelgeförderten Nachwuchswissenschaftlern. Im Internet: http://www.forschungsinform.de/iq/agora/Tenure_Track/tenure_track.asp
- Hirschauer, Stefan (2004): Peer Review auf dem Prüfstand. Zum Soziologiedefizit der Wissenschaftsevaluation. In: Zeitschrift für Soziologie 33: 62-83
- Jahn, Elke J. (2002): Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes. Volatilität der Arbeitsnachfrage und duale Arbeitsmärkte. Berlin: Duncker & Humblot
- Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS: Forum Hochschule 14/2010. Hannover: HIS

- Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2006): Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Kassel: International Center for Higher Education Research Kassel (INCHER)
- KMK, Kultusministerkonferenz (2010): Vorausberechnung der Studienanfängerzahlen 2009 – 2020 – Zwischenstand -. Bonn: KMK
- Krücken, Georg (2006): Wandel – welcher Wandel? Überlegungen zum Strukturwandel der universitären Forschung in der Gegenwartsgesellschaft. In: die Hochschule 15: 7-18
- (2008): Die Transformation der Universität? Überlegungen zu den Effekten von Exzellenzprogrammen. In: Stefan Hornbostel, Dagmar Simon und Saskia Heise (Hg.): Exzellente Wissenschaft. Das Problem, der Diskurs, das Programm und die Folgen. Bonn: iFQ Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung, S. 73-79
- Leibfried, Stephan (Hg.) (2010): Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven. Frankfurt a. M.: Campus
- Luhmann, Niklas (1990): Die Wissenschaft der Gesellschaft; 1. Aufl. Frankfurt a. M.: Suhrkamp
- Mertens, Antje/Frances, McGinnity (2005): Einkommensverluste durch befristete Beschäftigung? Ein Überblick über den Stand der Debatte in Deutschland. In: Martin Kronauer und Gudrun Linne (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma, S. 169-182
- Minks, Karl-Heinz/Briedis, Kolja (2005): Der Bachelor als Sprungbrett? Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen. Teil II Der Verbleib nach dem Bachelorstudium. HIS Kurzinformation A 4/2005. Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem
- OECD (2010): Education at a Glance 2010. OECD Indicators. Paris: OECD
- Röbbecke, Martina/Simon, Dagmar (2001): Promovieren mit Stipendium. Zweite Evaluation der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Nachwuchsförderungsgesetz (NaFöG). WZB Discussion Paper P. 01–001. Berlin: WZB
- Schimank, Uwe (2005): Die akademische Profession und die Universitäten: „New Public Management“ und eine drohende Entprofessionalisierung. In: Thomas Klatetzki und Veronika Tacke (Hg.): Organisation und Profession. Wiesbaden, S. 144-164
- Schomburg, Harald (2010): Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Germany. Beitrag zur internationalen Konferenz Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Europe. EMBAC 2010, Berlin, September 30 – October 1, 2010. Berlin
- Schwarzenberger, Astrid (2005): Studiendauer in zweistufigen Studiengängen. Ergebnisse eines internationalen Vergleichs. In: Michael Leszensky und André Wolter (Hg.): Der Bologna-Prozess im Spiegel der HIS-Hochschulforschung. Hannover: HIS, S. 27-34
- Simon, Dagmar/Knie, Andreas (2007): Aus Mangel an Beweisen: „Exzellente“ Kriterien in der Wissenschaft? In: Gegenworte: 27-29
- Soerensen, Aage B. (1992): Wissenschaftliche Werdegänge und akademischer Arbeitsmarkt. In: Karl Ulrich Mayer (Hg.): Generationsdynamik in der Forschung. Frankfurt a. M.; New York, S. 83-109
- Sondermann, Michael/Simon, Dagmar/Scholz, Anne-Marie/Hornbostel, Stefan (2008): Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase. iFQ-Working Paper No. 5 | Dezember 2008. Bonn
- Sondermann, Michael/Bukow, Sebastian/Simon, Dagmar (2010): Dauerhaft exzellent? Personalrekrutierung und Modelle nachhaltiger Karriereentwicklung im Kontext der Exzellenzinitiative. In: WSI Mitteilungen 5/2010: 2271-276
- Statistisches Bundesamt (2010): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2009/2010. Fachserie 11, Reihe 4.1
- Torka, Marc/Knie, Andreas (2010): Auf der Suche nach Innovation: Grenzgänger zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. In: WSI Mitteilungen 5/2010: 242-248
- Weber, Max (2002 [1919]): Wissenschaft als Beruf. In: Dirk Kaesler (Hg.): Max Weber. Schriften 1894-1922. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag, S. 474-511

- Weick, Karl E. (1976): Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. In: Administrative Science Quarterly 21: 1-19
- Wissenschaftsrat (1994): Empfehlungen zur Neuordnung der Blauen Liste. In: Wissenschaftsrat (Hg.): Empfehlungen und Stellungnahmen 1993. Köln: Wissenschaftsrat
- WR, Wissenschaftsrat (2008): Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium. Drs. 8639-08. Berlin: WR

Zur Person

Silke Gülker, Dr. phil, ist Diplompolitologin und seit 2007 Mitglied der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am WZB Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Sie hat an der Freien Universität Berlin studiert und zum Verhältnis von Evaluation und politischem Lernen promoviert. Sowohl als Projektleiterin in einem Politikberatungsinstitut als auch als langjährige Mitarbeiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung am WZB hat sie sich mit Strukturfragen des Arbeitsmarktes auseinander gesetzt.

Kontakt:

Dr. Silke Gülker
Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
guelker@wzb.eu
www.wzb.eu

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Persönliches

Frau / Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer / Bankleitzahl

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum

Berufliches

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel)
Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Beschäftigungsverhältnis:

- Honorarkraft
- angestellt
- beurlaubt ohne Bezüge
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit ____Std./Woche
- teilzeitbeschäftigt mit ____Prozent
- in Rente/ pensioniert
- im Studium
- Altersteilzeit
- in Elternzeit
- befristet bis _____
- Referendariat/Berufspraktikum
- arbeitslos
- Sonstiges _____

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KV/OV

Dienststelle

Tarifbereich

Beschäftigungsverhältnis

Fachgruppe _____ Kassiererstelle

Mitgliedsbeitrag €

Startmonat

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand. Die Anschriften finden Sie auf der Rückseite.

Vielen Dank!
Ihre GEW

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Fachgruppe
Nach § 11 der GEW-Satzung bestehen folgende
Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderschulen
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Betrieb/Dienststelle
Hierunter versteht die GEW den jeweiligen Arbeitsplatz des
Mitglieds.

Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/
der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des
Fachbereichs/Fachs angeben.

Berufsbezeichnung

Geben Sie hier bitte Ihren Beruf oder Ihre Tätigkeit an,
eingetragen werden sollen auch Arbeitslosigkeit oder
Ruhestand.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben Ihrer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe
ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungs-
gemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder keine
Vergütung nach TVöD/TV-L oder BAT erhalten, bitten wir
Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Unsere Anschriften

GEW Baden-Württemberg
Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/2103045
E-Mail: info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern
Schwanthalerstraße 64, 80336
München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/5389487
E-Mail: info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Berlin
Ahornstraße 5, 10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
E-Mail: info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg
Alleestraße 6a, 14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
E-Mail: info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen
Löningsstraße 35, 28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
E-Mail: info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg
Rothenbaumchaussee 15,
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
E-Mail: info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen
Zimmerweg 12,
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
E-Mail: info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern
Lübecker Straße 265a, 19059 Schwerin
Telefon: 0385/485270
Telefax: 0385/4852724
E-Mail: landesverband@gew-mvp.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen
Berliner Allee 16, 30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
E-Mail: email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen
Nünningstraße 11, 45141 Essen
Telefon: 0201/294030-1
Telefax: 0201/29403-51
E-Mail: info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz
Neubrunnenstraße 8, 55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland
Mainzer Straße 84, 66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
E-Mail: info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen
Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
E-Mail: gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt
Markgrafenstraße 6, 39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/7313405
E-Mail: info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein
Legienstraße 22-24, 24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
E-Mail: info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen
Heinrich-Mann--Straße 22,
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
E-Mail: info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft
Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand,
Parlamentarisches Verbindungsbüro
Berlin
Wallstraße 65, 10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
E-Mail: parlamentsbuero@gew.de

